

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Teoretické a praktické aspekty zaměstnávání studentů

Theoretical and Practical Aspects of Employment of Students

Student: Simona Červená

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2014

Zadání bakalářské práce

Student: **Simona Červená**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně

Specializace: 00 Účetnictví a daně

Téma: **Teoretické a praktické aspekty zaměstnávání studentů**
Theoretical and Practical Aspects of Employment of Students

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Možnosti zaměstnávání studentů
 3. Teoretické aspekty zaměstnávání studentů
 4. Praktické aspekty zaměstnávání studentů
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2013*. 10. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 572 s. ISBN 978-80-7357-998-2.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 424 s. ISBN 978-80-7263-798-0.

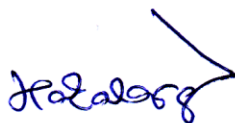
PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů: s komentářem 2013*. 13. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 1056 s. ISBN 978-80-7263-784-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 09.05.2014



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, mimo přílohy č. 1 - 2, vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 9. 5. 2014

Simona Červená
Simona Červená

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Možnosti zaměstnávání studentů.....	7
2.1	Zaměstnavatel.....	7
2.2	Zaměstnanec	7
2.2.1	Student.....	8
2.3	Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo	10
2.4	Zaměstnanost studentů v České republice	10
2.4.1	Průzkum zaměstnanosti studentů	10
2.5	Pracovní nabídky pro studenty	12
2.5.1	Pracovní agentury.....	12
2.5.2	Studentské pracovní agentury.....	15
2.5.3	Veletrhy pracovních příležitostí	17
2.6	Zaměstnávání studentů ve firmách	18
2.6.1	Pracovní stáže pro studenty	18
2.6.2	Trainee programy	20
3	Teoretické aspekty zaměstnávání studentů	21
3.1	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	21
3.1.1	Pracovní poměr.....	21
3.1.2	Dohoda o provedení práce	23
3.1.3	Dohoda o pracovní činnosti.....	24
3.1.4	Odměňování za práci.....	26
3.1.5	Pracovní podmínky mladistvých studentů.....	27
3.2	Živnostenské podnikání	28
3.3	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	29
3.3.1	Předmět daně z příjmů.....	30
3.3.2	Příjmy ze závislé činnosti	30
3.3.3	Optimalizace daně z příjmů fyzických osob	32
3.4	Zdravotní pojištění	35
3.5	Sociální pojištění	36
4	Praktické aspekty zaměstnávání studentů	39
4.1	Student nepodepsal Prohlášení k dani	39
4.1.1	Dohoda o provedení práce	39

4.1.2	Dohoda o pracovní činnosti nebo pracovní poměr	45
4.2	Student podepsal Prohlášení k dani	50
4.2.1	Dohoda o provedení práce	50
4.2.2	Dohoda o pracovní činnosti.....	53
4.2.3	Pracovní poměr.....	57
4.3	Analýza výpočtu mezd	59
5	Závěr.....	61
	Seznam použité literatury	63
	Seznam zkratek.....	68
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Pracovat a přivydělat si peníze při studiu může každý student, bez ohledu na to, zda se jedná o středoškoláka či vysokoškoláka. Dříve než student začne pracovat, je třeba znát několik informací. Mezi ty nejdůležitější informace patří, že nelze provádět práci pro zaměstnavatele beze smlouvy nebo bez dohod konaných mimo pracovní poměr. Na základě smlouvy má student právo na různé dohodnuté benefity, na stanovenou mzdu, dodržení smluvené pracovní doby apod. Smlouva je ochranou každého studenta, jakož to zaměstnance.

Studentům zpravidla nevyhovuje klasický pracovní poměr, který vzniká na základě pracovní smlouvy. Najdou se však i tací studenti, kteří se souběžně se studiem nechají zaměstnat. Někteří studenti si dokonce troufnou i podnikat. Většina studentů však využívá jednu z dohod konaných mimo pracovní poměr. Mezi tyto dohody patří dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce, které respektují krátkodobý charakter zaměstnání, jenž vyhovuje studentům. Při krátkodobém zaměstnání nebo při zaměstnávání studentů je často používaným termínem „brigáda“, avšak v zákonných úpravách pracovního práva se s tímto termínem setkat nemůžeme. Student má právo na uzavření všech typů pracovněprávních vztahů.

Cílem bakalářské práce je vymezit a popsat možnosti zaměstnávání studentů z pohledu teoretického i praktického a dále analyzovat výpočet mezd, včetně zákonných souvislostí v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a v souladu k legislativám platným pro rok 2013 a 2014 včetně zhodnocení nejvhodnější varianty.

V druhé kapitole jsou charakterizovány základní pojmy v oblasti pracovněprávních vztahů, vysvětleny pojmy student, ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo, zaměstnanost studentů v České republice a s tím spojený průzkum zaměstnanosti studentů, pracovní nabídky pro studenty v souvislosti s agenturami práce a veletrhy pracovních příležitostí, nebo také způsoby, jak zaměstnat studenty ve firmách formou pracovních stáží a trainee programů.

Třetí kapitola bakalářské práce je zaměřena na teoretické vymezení základních pojmů ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a s tím související nejčastější formy zaměstnávání studentů na dohody konané mimo pracovní poměr, nebo pracovní poměr, odměňování za

práci studentů a pracovní podmínky mladistvých studentů, dále jsou zde vymezeny pojmy ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, kde je charakteristika předmětu daně z příjmů, příjmů ze závislé činnosti a optimalizace daně z příjmů fyzických osob a v neposlední řadě také uvedení sociálního a zdravotního pojištění.

V praktické části bakalářské práce jsou uvedeny příklady výpočtu mezd při rozdílných způsobech zaměstnávání a to buď na dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní poměr v závislosti na podepsaném nebo nepodepsaném Prohlášení k dani. Každý daný výpočet příkladu je pro přehlednost uveden v tabulce, následně okomentován a dále vyobrazen v grafu. V praktické části bakalářské práce jsou také zhodnoceny výpočty všech možností zaměstnávání studentů a také navrhnuty optimální varianty při zaměstnávání studentů jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Příklady zaměstnávání studentů vychází z právní úpravy, které jsou platné pro rok 2013 a zároveň také doplněny vzhledem ke změnám v legislativě k 1. 1. 2014.

Při zpracování bakalářské práce byly použity metody popisu, komparace, analýzy a následného zhodnocení možností při zaměstnávání studentů v České republice.

2 Možnosti zaměstnávání studentů

V této kapitole jsou uvedeny různé možnosti zaměstnávání studentů, vymezení pojmů pracovněprávních vztahů, zaměstnanost studentů v České republice a s tím spojený průzkum zaměstnanosti studentů. Dále je tato kapitola zaměřena na pracovní nabídky pro studenty přes pracovní agentury a veletrhy pracovních příležitostí a v neposlední řadě také zaměstnávání studentů ve firmách formou pracovních stáží a trainee programů.

Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají tzv. pracovněprávní vztahy, které upravuje zákoník práce. Účastníky (subjekty) pracovněprávních vztahů mohou být také například rady zaměstnanců, odborové organizace apod.

2.1 Zaměstnavatel

Dle § 7 zákoníku práce může být zaměstnavatelem buď fyzická osoba (občan), právnická osoba (obchodní společnost), nebo stát jednající prostřednictvím organizačních složek státu. U zaměstnavatelů právnických osob se činí právní úkony většinou prostřednictvím statutárního orgánu. U zaměstnavatelů fyzických osob činí právní úkony přímo zaměstnavatel, avšak pouze dosáhl-li 18 let věku. [24]

2.2 Zaměstnanec

Dle § 6 zákoníku práce je způsobilost fyzické osoby (občana), jako zaměstnance v pracovněprávních vztazích, dána zejména podmínkou dosažení 15 let věku a ukončení povinné školní docházky z pohledu možnosti výkonu práce. Z toho vyplývá, že žáci základních škol, kteří plní svou povinnou školní docházku, se nemohou stát účastníky pracovněprávních vztahů v rámci pracovního poměru či dohod konaných mimo pracovní poměr. Tyto nezletilé osoby mají povoleno vykonávat pouze uměleckou, reklamní, kulturní či sportovní činnost za určitých podmínek.

Vedoucím zaměstnancem (může jím být i vedoucí organizační složka státu) je ten zaměstnanec, který má oprávnění stanovovat a ukládat svým podřízeným zaměstnancům různé úkoly, dávat jim pokyny k práci, organizovat a zároveň kontrolovat jimi provedenou práci. [25]

2.2.1 Student

Student je pro oblast zaměstnávání definován jako osoba, která dovršila 15 let věku, ukončila povinnou školní docházku a je způsobilá vykonávat práci (§ 6 zákoníku práce). Den nástupu do práce nesmí předcházet dni, kdy tato fyzická osoba dokončila povinnou školní docházku. Podle zákoníku práce lze se studentem uzavřít jakýkoli smluvní vztah, tak jako s kterýmkoli jiným zaměstnancem. Student, který chce vydělávat, může podepsat buď dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti, nebo se může také nechat zaměstnat na běžný pracovní poměr. Postavení studentů na trhu práce je dáno v první řadě tím, že student musí studovat, proto je zaměstnavateli k dispozici zpravidla pouze v době mimo vyučování, dále také o víkendech a zejména v době prázdnin. U studentů většinou nelze počítat s častým a trvalým využitím, tedy s prací na hlavní pracovní poměr. Pro odstranění administrativních náročností a umožnění flexibility při příležitostné práci studenta je vhodné zaměstnat studenta na základě dohod. [39]

a) Nezaopatřené dítě

Nezaopatřeným dítětem je každé dítě do skončení povinné školní docházky. Dále také student do 26. let, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání. Za nezaopatřené dítě je i dítě do 18 let věku po skončení povinné školní docházky, které je v evidenci úřadu práce a uchází se o zaměstnání, avšak pouze pokud nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na podporu při rekvalifikaci. Děti, které jsou poživateli plného invalidního důchodu plynoucího z důchodového pojištění, nelze považovat za děti nezaopatřené. Nezaopatřené dítě definuje § 11 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

b) Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání

Za začátek soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání na střední škole se považuje nejdříve den počátku školního roku prvního ročníku střední školy. Za začátek soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání na vysoké škole se považuje nejdříve den, kdy se dítě stalo studentem vysoké školy a končí dnem, kdy dítě ukončilo vysokoškolské studium (Daněk, 2012).

Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání je podle § 12 zákona o státní sociální podpoře považována jako:

- studium na středních a vysokých školách v České republice (výjimku však tvoří studium po dobu výkonu vojenské služby, civilní služby nebo za trvání služebního poměru, dále je také výjimkou studium při zaměstnání nebo kombinované studium na středních školách, pokud je dítě v době takového studia výdělečně činné, nebo má-li nárok na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání),
- studium na středních nebo vysokých školách v zahraničí, pokud je podle rozhodnutí MŠMT ČR studium na stejné úrovni studia v tuzemsku na středních a vysokých školách.

Doba školních prázdnin je u středních škol taktéž považována za soustavou přípravu dítěte na budoucí povolání. Je to tedy doba od skončení výuky jednoho školního roku do počátku dalšího školního roku, pokud však dítě pokračuje v dalším studiu bez přerušení, nebo také doba od vykonání závěrečné či maturitní zkoušky do konce období školního roku, v němž byla daná zkouška vykonána. Pokud dítě dále nebude pokračovat ve studiu na další střední škole nebo vysoké škole, může být doba školních prázdnin považována jako soustavná příprava na budoucí povolání, pokud však po tuto dobu dítě nezačne vykonávat výdělečnou činnost nebo nezačne pobírat hmotné zabezpečení o zaměstnání.

Zákon o státní sociální podpoře považuje za studium na středních školách také studium na vyšších odborných školách, a dále také přípravu na speciálních školách, které slouží ke vzdělávání dětí s více vadami řeči nebo žáků postižených tělesně, mentálně nebo smyslově.

Středními školami (včetně soukromých a církevních škol) se rozumí:

- střední odborné školy,
- gymnázia,
- střední odborná učiliště,
- učiliště s odbornou přípravou pro výkon budoucího povolání,
- konzervatoře,
- školy ozbrojených sil a ozbrojených sborů (vojenské střední a odborné školy zřizované Ministerstvem obrany, střední a vyšší policejní školy zřizované Ministerstvem vnitra a střední školy Vězeňské služby zřizované Ministerstvem spravedlnosti).

Studiem na vysokých školách rozumíme studium v bakalářském, magisterském a doktorském studijním programu. [2]

2.3 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, můžeme nazývat také jako pracovní síla, která se skládá ze zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Mezi zaměstnané osoby patří osoby starší 15 let, které měly placené zaměstnání, dále mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo patří zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, příslušníci armády v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, ženy na mateřské dovolené v době trvání 28. respektive 37 týdnů, dále také pracující důchodci, pracující studenti a učni, nebo také osoby ve vazbě a výkonu trestu. Mezi osoby nezaměstnané patří osoby starší 15 let, které neměly placené zaměstnání, byly nejpozději do dvou týdnů připraveny k nástupu do práce, nebo tyto osoby zaměstnání aktivně hledaly. Mezi osoby ekonomicky neaktivního obyvatelstva patří děti a žáci ve věku 0-14 let, nepracující studenti a učni nad 15 let a nepracující osoby důchodového věku nad 64 let. Dále jsou to také osoby v produktivním věku, které aktivně nehledají práci nebo o práci nestojí (například z důvodu toho, že jsou finančně zajištěny a mají svůj vlastní zdroj obživy) a osoby v domácnosti. V těchto třech případech mluvíme o tzv. dobrovolné nezaměstnanosti. [11]

2.4 Zaměstnanost studentů v České republice

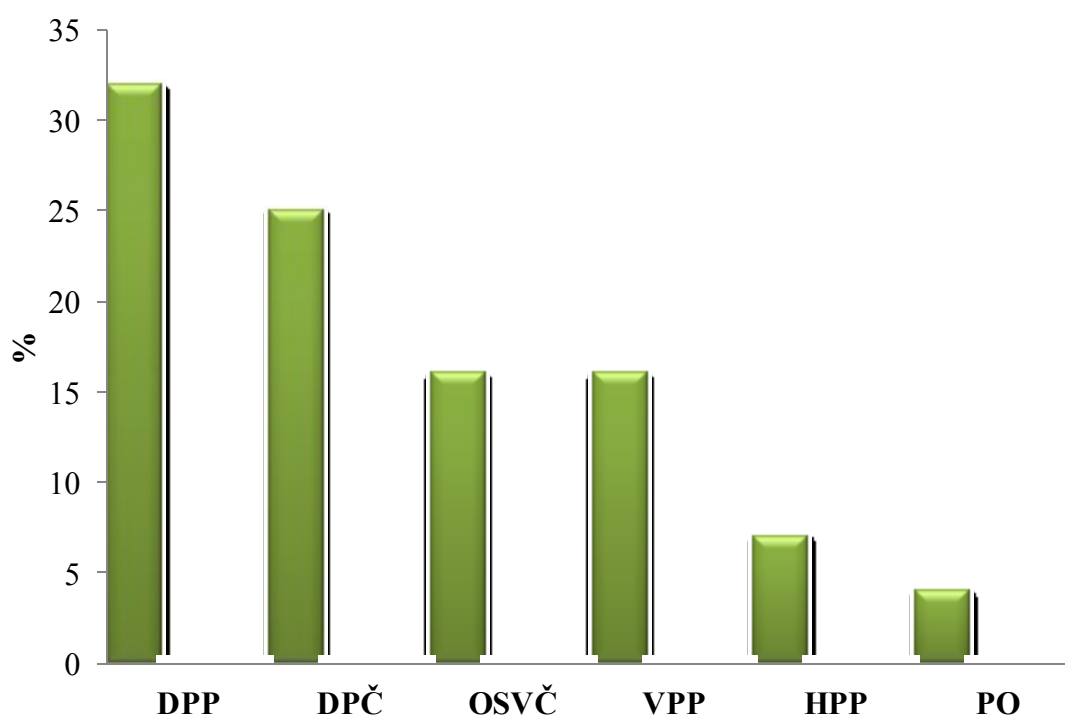
Počet studentů, kteří si nějakým způsobem přivydělávají nebo pracují, začíná pomalu rok od roku narůstat. Mnoho studentů nechce při studiu spoléhat jen na rodiče a snaží se přivydělat si různými brigádami. Přibývá také spousta z nich, kteří začnou hledat práci ve svém oboru již při studiu, avšak míra účasti studentů na trhu práce je v České republice stále docela nízká. Získání kvalifikace v průběhu studia by mohlo pomoci v lepším postavení studentů na pracovním trhu. Mezi nejvíce ekonomicky aktivní studenty patří studenti ve věku od 25 do 29 let. [16]

2.4.1 Průzkum zaměstnanosti studentů

Podle průzkumu uskutečněného v březnu roku 2012 formou online dotazníku při zahájení soutěže „Nápad roku 2012“, kterou vyhlásila společnost Vodafone, si v dnešní době různě přivydělává přes 62 % vysokoškolských studentů, z toho podnikání se celkově věnuje okolo 13 % studentů. Po škole by se však chtěla stát podnikateli skoro polovina z nich.

Průzkumu se zúčastnilo 562 studentů, kteří studují převážně ekonomické fakulty veřejných vysokých škol v Praze, Brně a Hradci Králové.

Následující graf zobrazuje nejčastější možnosti přivýdělku u studentů. Jako nejvíce oblíbená je forma přivýdělku na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, která činí 56,3 %, dále zaměstnávání na základě hlavního či vedlejšího pracovního poměru 23,2 %. Další možností přivýdělku u studentů je vlastní podnikání, které uvedlo 20,6 % z dotazovaných studentů, což je 13 % z celkového počtu 562 studentů.



Graf 2.1 Možnosti přivýdělku studentů¹

Průzkum ukázal, že je pouze málo studentů, kteří již během studia nebo po skončení studia uskuteční své podnikatelské nápady v praxi, je to prý dáno i výchovou škol. Téměř 68 % ze všech oslovených odpovědělo, že české školy vychovávají spíše zaměstnance

¹ NÁPAD ROKU: Při studiu podniká 13 procent studentů, po škole by ráda téměř polovina ze dne 12. dubna 2012 [online]. [10. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.napadroku.cz/aktuality/aktuality-ze-souteze/pri-studiu-podnika-13-procent-studentu-po-skole-by-rada-temer-polovina-60/>.

než podnikatele. Dále tak 61,3 % z dotázaných studentů se domnívá, že výuka českých vysokých škol je málo zasvěcena poznatky, které se získávají z praxe. [26]

2.5 Pracovní nabídky pro studenty

Nejčastějším způsobem při získávání práce studentů je například vyhledávání určitého typu práce na internetu pomocí pracovních serverů nebo také registrace u studentských pracovních agentur. Mezi méně používané způsoby při hledání práce patří například vkládání inzerátů do novin a časopisů a osobní návštěva ve společnostech, ve kterých má student zájem pracovat. Jak již bylo zmíněno, nejčastějším a zároveň také nejvýhodnější volbou při hledání práce je využití internetu. Najdeme zde například aktuální informace firem o nabídkách práce, které jsou pružně obnovovány, je zde také přístup k informacím po celý den, reakce na nabídku práce může být okamžitá pomocí e-mailu a v neposledním případě si lze ihned na internetu zjistit spoustu důležitých informací o dané firmě. Pomocí internetu si také můžeme ve velmi krátké době zhotovit životopis, motivační dopis či se dočíst, jak se připravit na pohovor. [34]

2.5.1 Pracovní agentury

Pracovní agentury zprostředkovávají zaměstnání fyzickým osobám na základě povolení o zprostředkování zaměstnání. Agentury dočasně přidělují zaměstnance jiným zaměstnavatelům (ostatním fyzickým či právnickým osobám) pro výkon určité práce, jedná se o tzv. zapůjčení zaměstnance uživatelům. Tento způsob zapůjčení lze provádět pouze v případě, že mají agentury sjednáno pojištění proti svému úpadku a zároveň pojištění proti úpadku uživatele, které by zajistilo výplatu mezd všem dočasně přiděleným zaměstnancům, a to ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Pracovní agentura má povinnost doložit doklad o sjednání těchto pojištění proti úpadku (nejpozději však do dvou měsíců ode dne, kdy agentura nabyla právní moci v rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání) na Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Pracovní agentury mají povinnost se svými zaměstnanci písemně uzavírat tzv. dohody o dočasném přidělení, přičemž dokladem tohoto přidělení je v dohodě o provedení práce, případně v pracovní smlouvě tzv. písemné ujednání. Tímto ujednáním se pracovní agentura zavazuje k zajištění práce pro svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele. Zaměstnanec se zároveň tímto písemným ujednáním zavazuje vykonávat danou práci

uživatelé dobu trvání jeho přidělení. Dále uživatel řídí, organizuje a kontroluje práci zaměstnance, zadává mu pokyny pro výkon práce, avšak uživatel musí zároveň zajišťovat bezpečnost a ochranu tohoto zaměstnance při výkonu práce a v neposlední řadě vytvářet příznivé pracovní podmínky pro zaměstnance. Jménem agentury práce nemůže uživatel činit veškeré právní úkony vůči tomuto zaměstnanci. Pracovní agentury nemohou přidělovat daného zaměstnance pro výkon práce ke stejnému uživateli po dobu delší než je 12 měsíců po sobě jdoucích. Výjimka může být však stanovena tehdy, pokud sám zaměstnanec agenturu požádá o pokračování ve výkonu práce u daného uživatele, nebo jedná-li se o případ, kdy by zaměstnanec agentury zastupoval zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřské či rodičovské dovolené. V písemné dohodě o dočasném přidělení zaměstnance, kterou uzavírá pracovní agentura a uživatel musí být uvedeny údaje o dočasně přiděleném zaměstnanci. Jedná se například o jméno a příjmení (popřípadě rodné příjmení), bydliště, datum a místo narození (popřípadě rodné číslo) a státní občanství daného zaměstnance. Dále tato dohoda obsahuje informace o mzdových či platových podmínkách, druh práce, místo výkonu, den nástupu do práce a dobu, po kterou bude tento dočasně přidělený zaměstnanec práci vykonávat. V dohodě je také uvedeno, za jakých podmínek může dočasně přidělený zaměstnanec či uživatel předčasně ukončit dočasné přidělení zaměstnance před uplynutím sjednané doby. Na závěr dohoda obsahuje datum a číslo vydání rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, které bylo vydáno pracovní agentuře.

Pracovní agentury a uživatelé mají povinnost zabezpečovat pracovní a mzdové podmínky dočasně přidělených zaměstnanců, které nesmějí být horší, než jsou podmínky srovnatelných zaměstnanců. Pokud by tomu tak nebylo, musí pracovní agentury zajistit srovnatelné podmínky. Zaměstnanec má právo na domáhání se sjednání nápravy u pracovní agentury. Další z povinností agentur práce je také povinnost vést evidenci svých zaměstnanců, evidenci fyzických osob, kterým zprostředkovávají práci a evidenci o počtu volných pracovních míst. Mezi zaměstnancem a pracovní agenturou může být uzavřena dohoda o pracovní činnosti nebo pracovní poměr, přičemž při obou pracovních vztazích vzniká povinnost hradit sociální pojištění ze všech započitatelných příjmů (příjmy, z kterých se platí pojistné na sociální zabezpečení).

Výjimku tvoří zaměstnání malého rozsahu nebo krátkodobé zaměstnání. V roce 2013 zaměstnáním malého rozsahu rozumíme zaměstnání, které trvá déle než 14 kalendářních dnů a měsíční sjednaný příjem je nižší než příjem rozhodný nebo pokud měsíční příjem nebyl

sjednán. Od roku 2014 byla však zrušena podmínka, že zaměstnání trvalo, nebo by mělo trvat déle než 15 kalendářních dnů. V případě, kdy výše započitatelných příjmů zaměstnance vykonávajícího toto zaměstnání převýší minimální částku 2 500 Kč, stává se zaměstnanec v daném kalendářním měsíci účastníkem nemocenského pojištění. Od 1. 1. 2014 byly upraveny podmínky u zaměstnání malého rozsahu v případě, kdy má daný zaměstnanec u stejného zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu v daném kalendářním měsíci. Do roku 2013 se nepřihlíželo k ostatním příjmům ze zaměstnání malého rozsahu, avšak v roce 2014 se již bude zkoumat, jestli celkový úhrn těchto příjmů plynoucích ze všech zaměstnání malého rozsahu v daném kalendářním měsíci nepřesáhl částku rozhodného příjmu. V případě, že bude dosaženo částky rozhodného příjmu, zakládá se zaměstnanci účast na nemocenském pojištění, nejdéle však po dobu trvání těchto zaměstnání malého rozsahu za daný kalendářní měsíc. Nastane-li situace, kdy zaměstnanci vzniká účast na nemocenském pojištění ve všech z těchto zaměstnání, je zaměstnanec pojištěn z každého zaměstnání samostatně. Byla také zrušena podmínka, že zaměstnání trvalo, nebo by mělo trvat déle než 15 kalendářních dnů.

V roce 2013 krátkodobým zaměstnáním rozumíme zaměstnání, které netrvá déle než 14 kalendářních dnů jdoucích po sobě, avšak od 1. 1. 2014 je tato podmínka ze zákona vypuštěna. Při krátkodobém zaměstnání se nezakládá účast na nemocenském pojištění, jednali se u konkrétního zaměstnavatele o první zaměstnání nebo o další zaměstnání u stejného zaměstnavatele po uplynutí 6 měsíců od konce předcházejícího zaměstnání, kterým byla nebo nebyla založena účast na nemocenském pojištění, nebo zaměstnání, které nezaložilo účast na toto pojištění za předpokladu, že se jednalo o krátkodobé zaměstnání, ve kterém byl sjednaný či dosažený příjem minimálně 2 500 Kč. Zaměstnanec je pojištěn v případě, kdy vykonává více krátkodobých zaměstnání ve stejném měsíci a zároveň při tom dosáhne úhrnu příjmů více než 2 500 Kč. V případě uzavření pracovního poměru (například při uzavření dohody o pracovní činnosti) se zaměstnanec stává pojištěncem zdravotního pojištění. Za zaměstnance musí být splněna oznamovací povinnost a dále také odváděno pojistné.

Příklad

V roce 2013 uzavřela pracovní agentura se studentem poprvé pracovní poměr na 5 dní v týdnu při pracovní době 6 hodin denně. Pracovní poměr trvá od 5. 1. do 9. 1., mzda za práci činí 2 500 Kč. Z toho vyplývá, že se jedná o krátkodobé zaměstnání (netrvalo déle než 14 dnů). Student ze mzdy neplatí pojistné na sociální zabezpečení, platí se však zdravotní pojištění a není zároveň účastníkem nemocenského pojištění.

Ve stejném roce v měsíci dubnu uzavřel student se stejnou pracovní agenturou dohodu o pracovní činnosti od 3. 4. do 14. 4., při které odměna činí 3 600 Kč. Jedná se opět o krátkodobé zaměstnání, avšak s rozdílem toho, že je zde založena účast na nemocenském pojištění, protože od 9. 1. do 3. 4. neuplynulo 6 měsíců. Student je tedy v tomto případě účastníkem nemocenského pojištění za měsíc duben. Pojistné na sociální zabezpečení musí být odvedeno a to z částky 3 600 Kč.

Ve stejném roce začal student pracovat od 5. 11. do 15. 11. a uzavřel s touto agenturou pracovní poměr, při kterém činila odměna 6 500 Kč. V tomto případě, kdy již uplynulo 6 měsíců ve vztahu k předchozímu zaměstnání, tedy od 14. 4., se na tomto krátkodobém zaměstnání nezakládá opětovná účast na nemocenském pojištění. Z uvedené odměny student neodvádí pojistné na sociální pojištění, zdravotní pojištění se však platí. [2]

2.5.2 Studentské pracovní agentury

Většina studentských pracovních agentur má internetové stránky, tudíž je to pro studenta velkou výhodou z pohledu každodenní dostupnosti. Student si může okamžitě vybrat tu agenturu, která mu vyhovuje a také se ihned dozvědět o tom, co vše daná agentura nabízí. V České republice pracovní agentury napomáhají studentům sehnat práci a zároveň jim také poskytují poradenské služby v průběhu práce, nebo také při skončení práce. Registrace u pracovních agentur přes internet je velice jednoduchá. Stačí, když student do daného formuláře vloží svůj životopis. Pokud studentův životopis zaujme některou z firem, agentura ho okamžitě informuje, aby se k nim dostavil. Při žádosti o práci musí student přinést občanský průkaz a dále je také velice důležité potvrzení o studiu, aby si student mohl uplatnit slevu na dani na studenta, případně také musí student přinést výpis z trestního rejstříku, pokud je požadován. Pokud si student vybere práci, dostane od agentury formulář výkazu práce. Po skončení práce tento výkaz potvrdí zaměstnavatel a student jej donese zpět do agentury. Student poté dostane výplatu, která je vyplácena v hotovosti nebo si jí nechá zaslat převodem na bankovní účet. [32]

a) Kariérní portál UNIjobs

Poměrně známým a rozšířeným portálem mezi mladými lidmi je portál www.uni-jobs.cz, který vznikl v březnu roku 2012 a je určen nejen pro studenty, ale také pro absolventy vysokých škol. Tenhle portál je zaměřený na pomoc vysokoškolským studentům

a absolventům při hledání práce již během studia, nebo po jeho ukončení. Student zde může pomocí jednoduchého vyhledávače najít nejen kvalifikované pozice, ale také nabídky stáží či trainee programů podle jeho oboru a vybraného města. Dále tenhle portál nabízí tipy jak napsat životopis či motivační dopis, nebo také zprostředkovává skutečný kontakt se zaměstnavateli. Portál je přínosný nejen pro studenty, ale také pro firmy, které zde mají na výběr z více než 2500 životopisů. [36]

b) Pracovní agentura pro studenty v Moravskoslezském kraji

Mezi nejznámější agenturu, zejména mezi studenty Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava, je JOB-centrum Ostrava, s. r. o. se sídlem přímo v areálu kolejí v Ostravě – Porubě.

„JOB-centrum Ostrava, s. r. o. je společnost s tradicí od března 1990, kdy jí založili studenti Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava jako občanské sdružení pro své spolužáky.“²

Tato pracovní agentura se stala v roce 1996 společností s ručením omezeným a stal se tak z ní obchodní subjekt. Jsou zde odváděny příslušné poplatky státu a partneři platí dohodnutou cenu na fakturu. Pracovníci jsou zde proškoleni dle platných předpisů v České republice a zaměstnání v souladu s platnými zákony. [19]



(

Nejen, že JOB-centrum Ostrava, s. r. o. poskytuje krátkodobé pracovní příležitosti studentům vysokých a středních škol na Ostravsku, ale také zároveň dodává studenty přímo daným podnikům a institucím. Jedná se zde většinou o manuální práce, které studenti vykonávají. Dále také tahle pracovní agentura zveřejňuje názvy firem, které se staly nějakým

² JOB-CENTRUM OSTRAVA, s. r. o. *Brigádníci a brigády Ostrava, práce* [online]. [12. 10. 2013]. Dostupné z: <http://job-centrum.sluzby.cz/>.

³ JOB-CENTRUM OSTRAVA, s. r. o. Dostupné z: <http://job-centrum.sluzby.cz/>.

způsobem dlužníky, například že v minulosti dané firmy nevyplácely mzdy. Díky tomu si student může dát jednoduše pozor při výběru práce. [20]

2.5.3 Veletrhy pracovních příležitostí

Spousta vysokých škol a zájmových organizací pořádá pro své studenty a absolventy veletrhy pracovních příležitostí. Mezi nejvýznamnější veletrhy patří například Profesia days a Jobs Expo v Praze, JobChallenge v Brně, Kariéra PLUS v Ostravě, nebo také virtuální veletrh pracovních příležitostí Career Days. [35]

V Moravskoslezském kraji pořádá Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava dne 11. března 2014 již 7. ročník veletrhu pracovních příležitostí Kariéra PLUS, který je užitečný nejen pro studenty, ale také pro firmy. Tohoto veletrhu se má podle organizátorů zúčastnit více než 100 firem, které budou nabízet práci studentům a absolventům vysokých škol. Jedná se o největší veletrh nabídek práce v celém Moravskoslezském kraji. [10]



Obr. 2.2 Logo Kariéra plus⁴

Mezi hlavní partnery veletrhu Kariéra PLUS ve spolupráci s Vysokou školou báňskou – Technickou univerzitou Ostrava patří například Ostravská univerzita v Ostravě, Slezská univerzita v Opavě, Vysoká škola podnikání, a. s., ArcelorMittal, Skupina ČEZ, Statutární město Ostrava, Krajský úřad Moravskoslezského kraje, Úřad práce v Ostravě a další. Zájem o projekt projevila také velká řada médií. [38]

Po skončení 6. ročníku veletrhu Kariéra PLUS byl proveden průzkum mezi studenty a absolventy vysokých škol. Z celkového počtu 4800 návštěvníků se průzkumu dotazování zúčastnilo 464 osob, z toho 429 studentů a 25 absolventů, více jak 56 % z dotázaných byli muži. Nejčastěji se jednalo o studenty Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava a to z Ekonomické fakulty (113 osob), Fakulty elektrotechniky a informatiky (66 osob)

⁴ VŠB TU-OSTRAVA. Dostupné z: http://www.vsb.cz/karieraplus/cs/shmuti_posledniho_rocniku/zaver/.

a Fakulty strojní (65 osob), dále se jednalo o studenty ostatních fakult Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava, a poté o studenty jiných univerzit. Z dotazovaných studentů se nejčastěji zúčastnili studenti 2. ročníku navazujícího studia. Za svého zaměstnavatele z firem vystavujících na veletrhu by si studenti nejčastěji vybrali Skupinu ČEZ (42 osob), Tieto Czech s.r.o. (39 osob), ŠKODA AUTO, a.s. (34 osob) a další. Více jak 250 studentů a absolventů by chtělo svou kariéru začít v České republice, dalších asi 150 ve svém regionu trvalého bydliště a více než 50 v zahraničí. Při výběru práce dává naprostá většina studentů přednost mezinárodním a nadnárodním společnostem, dále o dvě třetiny méně dává přednost domácím podnikatelským subjektům, na třetím místě veřejnému sektoru a nejméně neziskovým organizacím. [37]

2.6 Zaměstnávání studentů ve firmách

Ve většině případů je při zaměstnávání studentů problémem to, že zaměstnavatelé nemají zájem studenty zaměstnávat. Důvodů je hned několik, například ten, že pro studenta musí být stanoven pracovní dohled, tedy další zaměstnanec. Dalším důvodem je, že studenti dosud nenabyli pracovní návyky, jako ostatní zaměstnanci, například dodržování pracovní doby apod. Problémem zaměstnavatelů je také ten, že neumějí se studenty dobře hospodařit v oblasti využití lidských zdrojů a zbytečně zahlcují studenty administrativní činností, která je nadále odrazuje vůči další práci ve firmě. V neposlední řadě je problémem většiny zaměstnavatelů také to, že pokud studenti pracují ve firmě více než 150 hodin za rok, stanou se pro ni neefektivní pracovní silou.

Při zaměstnávání studentů musejí zaměstnavatelé jednat v souladu se Zákoníkem práce. Zaměstnavatelé musejí dodržovat konkrétní podmínky při zaměstnávání mladistvých a správně zúčtovat jejich mzdy z pohledu jejich zdanění, sociálního i zdravotního pojištění. V neposlední řadě musí zaměstnavatel dodržet minimální mzdu, která se odvíjí od věku studenta. [23]

2.6.1 Pracovní stáže pro studenty

Studenti jsou většinou vnímáni jako levná pracovní síla formou brigádníků, proto jejich pracovní náplň není dostatečně motivující, a proto také komunikace mezi studenty a zaměstnavateli tolik vážne. Studenti by mnohem více ocenili, kdyby mohli pracovat v rámci tzv. stáže, zde by totiž mohli začít pracovat v týmu a zapojit se. Takle pracovní činnost je pro

studenty mnohem přínosnější, než neustálé vykonávání podřadných prací. Mnoho firem si totiž neuvědomuje, že když zaměstná studenta jako stážistu, může ušetřit mnoho peněz a zároveň podpořit studenty při získávání odborné praxe, znalostí a dovedností. Firmy si tak též mohou doslova vycvičit své potenciální zaměstnance k obrazu svému, což vede ke zrychlení pracovního tempa v týmu a zvýšení efektivnosti práce. Zaměstnavatelé by tímto měli využít pracovního trhu, na kterém je mnoho studentů vysokých škol se zájmem o práci formou stáže.

Pro nové stážisty by měly platit přijímací pohovory, tak jako při hledání ostatních zaměstnanců. Hned na začátku může totiž firma odhadnout, zda se bude student pro danou práci hodit. Firmy by však neměly přijímat stážisty pouze v případech, kdy se jim začnou hromadit zakázky, jednalo by se totiž opět o situaci, kdy se využívají studenti pouze jako brigádníci. Stážista by měl mít své pracovní místo, tzv. pozici a specifické pracovní úkony, aby zefektivnil práci ve firmě. Tyto úkony by však neměly být podřadné, mohlo by totiž docházet k demotivaci stážisty při výkonu jeho práce. Firma by si měla stanovit systém odměn, aby byl stážista neustále motivován. V případě, že zaměstnavatel nemůže uvolnit mnoho finančních prostředků, může se jednat například o proplacení dopravy nebo obědů, stážista již tohle ocení a vytvoří si o firmě dobrý dojem.

Firma by měla mít také zájem rozvíjet pracovní potenciál stážisty, v tomhle případě by bylo řešením například to, že jmenujeme některého ze stávajících a zkušených zaměstnanců jako vedoucího stážisty. Daný vedoucí by měl dále rozvíjet schopnosti a dovednosti stážisty a také se starat o jeho motivaci v pracovním prostředí. Pokud bude firma se stážistou spokojena, je v jejím zájmu vystavit potvrzení, že student úspěšně absolvoval zaměstnavatelem stanovené pracovní úkony. Potvrzení může být například formou certifikátu, který může dále studentovi v budoucnu pomoci v hledání dalších pracovních míst.

V neposlední řadě je také velice přínosné, aby si zaměstnavatelé vedli speciální složku, ve které jsou všechny informace o stážistech, nejen pro potřeby účetnictví. Pokud by se totiž jednalo o případ, že bude stážista v budoucnu žádat o práci v dané firmě na hlavní pracovní poměr, odpadnou tak některé administrativní záležitosti týkající se přijímání nového zaměstnance. V případě spokojenosti jak na straně stážisty, tak na straně zaměstnavatele, lze studenta chápat jako budoucího zaměstnance firmy, který se po ukončení studia rozhodne nastoupit do zaměstnání na plný úvazek. [18]

2.6.2 Trainee programy

Jak již bylo zmíněno, studenti mohou využít také trainee programů, které nabízejí studentské pracovní agentury. Tento program je určen pro studenty, kteří právě končí studium na vysoké škole, nebo pro absolventy vysokých škol, avšak maximálně dva roky po ukončení studia. Trainee program je zaměřený na lidi, kteří chtějí získat pracovní zkušenosti a poznat konkrétní danou společnost. Firmy, kterými jsou většinou velké nadnárodní společnosti, si zase tímto programem vybírají vhodné absolventy, ze kterých si dále vychovávají své kvalitní pracovníky. Absolvent v dané společnosti během 6 - 18 měsíců navštíví různá oddělení, kde se vše začíná postupně učit. Nejvíce se absolvent naučí při každodenní práci tím, že se neustále dotazuje svých kolegů na různé informace týkající se náplně práce. Zpravidla se tyto programy otevírají v červnu nebo v září, protože studenti v těchto měsících končí své studium. Se svými potenciálními zaměstnavateli se student nejčastěji setkává od března do května na veletrzích práce, které se zaměřují zejména na budoucí absolventy.

Při trainee programu se většinou uzavírá smlouva na dobu určitou či neurčitou, jedná se tedy o pracovní úvazek, nebo je také možné zaměstnat absolventa přes pracovní agenturu. Firma může, ale také nemusí, nabídnout absolventovi na konci trainee programu práci, kterou absolvent může, nebo nemusí, přijmout na základě toho, jestli mu daná práce ve společnosti vyhovuje.

Tento program využívají nejčastěji společnosti, které se zabývají rychloobrátkovým zbožím, firmy, které se zabývají finančním sektorem či energetické společnosti a největší zájem mají o studenty ekonomických oborů a oborů IT. Zkušenosti, které plynou z trainee programu, se budou absolventům hodit i v případech, kdy si je daná společnost nadále nenechá, nebo zde již absolvent zůstat nechce. Společnosti nabízejí trainee programy na svých kariérních stránkách většinou ve speciální sekci, která je určena přímo pro studenty a absolventy. Zde se student dočte potřebné informace o spolupráci se společností, obsahem programu a také podmínky přijetí v rámci tohoto programu. [21]

3 Teoretické aspekty zaměstnávání studentů

Teoretické aspekty zaměstnávání studentů jsou zaměřeny na vysvětlení základních pojmů ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jako je například pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, odměňování za práci a pracovní podmínky mladistvých studentů. Dále je tato kapitola zaměřena na zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, který vymezuje předmět daně z příjmů, příjmy ze závislé činnosti a optimalizaci daně z příjmů fyzických osob. Poslední část této kapitoly je zaměřena na zákonná pojištění.

3.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci, tedy fyzickými osobami a zaměstnavateli. Zákoník práce obsahuje celkově čtrnáct částí. Nejrozsáhlejší část tohoto zákona se zabývá pracovním poměrem, například vzniku, změnám nebo ukončení pracovního poměru, pojmu pracovní smlouva, pracovní doba a doba odpočinku, dále také vymezuje pojem mzda, plat, odměňování za práci a náhrada mzdy, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní podmínky mladistvých, apod. Další část zákona upravuje dohody konané mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o provedení práce a dohoda o provedení činnosti. V příloze zákoníku práce jsou dále také uvedeny charakteristiky platových tříd (Schmied, Jakubka 2013).

3.1.1 Pracovní poměr

Podle § 33 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou, která musí být písemně uzavřena, jinak je tato smlouva neplatná. Vyhotovení pracovní smlouvy musí obdržet každá ze smluvních stran (jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec). Po dohodě zaměstnance a zaměstnavatele musí pracovní smlouva obsahovat povinné náležitosti, kterými jsou druh práce, místo nebo případně místa výkonu práce a den nástupu do práce, kterým je také den vzniku pracovního poměru (§ 34 zákoníku práce). V zájmu účastníků pracovněprávních vztahů může pracovní smlouva obsahovat mimo tyto povinné náležitosti i další podmínky, kterými jsou například výše mzdy, doba trvání pracovního poměru (doba určitá a neurčitá), zkušební doba, bezhotovostní výplata mzdy či platu, podmínky za práci přes čas apod. (Šubrt, 2012).

Při pracovním poměru se zakládá účast na nemocenském pojištění. Při dočasné pracovní neschopnosti vzniká zaměstnanci (tedy i studentovi) nárok na náhradu mzdy, která

se dokládá potvrzením od lékaře. Zaměstnanec (student) má také zákonný nárok na další náhrady, kterými jsou například dovolená, náhrada mzdy za státní svátky, které připadají na pracovní dny, placené volno v případě ošetření u lékaře, při svatbě či úmrtí člena rodiny, poskytnutí příspěvku na stravné, cestovní náhrady a další. V případě zaměstnávání studentů se zaměstnání na pracovní poměr často nevyužívá. Uzavírá se spíše v případech, kdy se student rozhodne vykonávat práci na delší dobu, například několik měsíců. [28]

a) Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovního poměru

Ze strany zaměstnavatele je třeba před uzavřením pracovního poměru zajistit řadu záležitostí. Jedná se zejména o zjištění potřebných osobních údajů a budoucím zaměstnanci, poté musí zaměstnavatel seznámit nového zaměstnance s jeho právy a zároveň povinnostmi, s jeho pracovními a mzdovými podmínkami, dále musí zaměstnavatel zajistit, aby zaměstnanec vykonal vstupní lékařskou prohlídku. V neposlední řadě zaměstnavatel informuje zaměstnance například o způsobu výplaty mzdy, o převodu nevyčerpatelné dovolené, o způsobu stravování apod.

b) Zkušební doba

V případě, kdy se zaměstnanec při sjednané zkušební době neosvědčí, může tak zaměstnavatel jednoduše pracovní poměr zrušit. Zaměstnanci zkušební doba, zároveň stejně jako zaměstnavateli, umožňuje zrušení pracovního poměru, pokud například pracovní náplň nebo mzda nevyhovuje jeho představám. Zkušební dobu upravuje § 35 zákoníku práce a podle něj musí být zkušební doba sjednána písemně nejpozději v den nástupu do práce. Zkušební doba se může sjednat v maximální délce 3 měsíců a u vedoucích zaměstnanců maximálně 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební dobu nelze sjednat déle než je polovina trvání pracovního poměru na dobu určitou a zároveň nelze dodatečně prodloužit původně sjednanou zkušební dobu. [2]

c) Doba určitá

Uzavření smlouvy na dobu určitou znamená, že v pracovní smlouvě nebo dohodě je přesně uveden začátek a konec pracovního poměru, který nesmí mezi smluvními stranami přesáhnout dobu 3 let. Ode dne, kdy vznikl první pracovní poměr, se může doba trvání opakovat nejvýše dvakrát. Prodloužení pracovního poměru na dobu určitou je taktéž chápáno

jako opakování pracovního poměru. Pracovní poměr na dobu určitou upravuje § 39 zákoníku práce.

d) Doba neurčitá

Uzavření smlouvy na dobu neurčitou znamená, že v pracovní smlouvě nebo dohodě není uveden konec pracovního poměru. Takováto smlouva může být ukončena například na základě dohody či výpovědi.

e) Ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr může končit buď po uplynutí doby určité v pracovní smlouvě, dohodou obou stran, výpovědí zaměstnance nebo zaměstnavatele, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době (§ 48 zákoníku práce). Pracovní poměr může být také ukončen po uplynutí sjednané doby určité. Výpovědní doba zaměstnance i zaměstnavatele musí činit nejméně dva měsíce a začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce od doručení zaměstnanci či zaměstnavateli. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď vždy bez uvedení důvodu, avšak zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze jen z výslovných důvodů, jako je například zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo poruší-li zaměstnanec hrubým způsobem jeho stanovenou povinnost apod. Pokud je výpověď dána ze strany zaměstnavatele, náleží zaměstnanci (popřípadě studentovi) nárok na odstupné (Neščáková, Jakubka, 2013).

3.1.2 Dohoda o provedení práce

Mezi zaměstnavateli a studenty je dohoda o provedení práce nejčastějším typem uzavírané smlouvy. Dohoda o provedení práce se uzavírá tehdy, pokud je předpokládán rozsah práce méně než 300 hodin, musí být vždy písemná a musí v ní být uvedena doba, na kterou se uzavírá. Jedno vyhotovení této dohody musí obdržet i zaměstnanec. Rozsah této práce zahrnuje veškerou dobu práce konanou pro zaměstnavatele v jednom kalendářním roce v rámci všech dohod o provedení práce. V této dohodě je vhodné vymezit pracovní úkol a sjednanou odměnu, která je většinou splatná po dokončení pracovního úkolu. U dohody lze stanovit i další kritéria, jako jsou například podmínky odstoupení od dohody, snížení odměny za špatně vykonanou práci apod., nelze zde však sjednat například právo zaměstnance na dovolenou. Dohodu o provedení práce definuje § 75 zákoníku práce (Šubrt, 2012).

Od roku 2012 se rozšířil okruh pojištěných osob na nemocenském a důchodovém pojištění o zaměstnance vykonávající práci na základě této dohody. Jedná se pouze však o kalendářní měsíce, kdy je zaměstnanci zúčtován započitatelný příjem v částce přesahující 10 000 Kč. Zaměstnanci se tedy strhne z hrubé mzdy 4,5 % na zdravotní pojištění, 9 % na sociální pojištění a ze super hrubé mzdy 15 % na daň. [28]

Povinnost odvádět pojistné se nezměnilo v roce 2013 ani v roce 2014. Zůstává zde stále rozhodná částka 10 000 Kč (u příjmů do 10 000 Kč nevzniká povinnost odvádět pojistné a u příjmů od 10 001 Kč vzniká povinnost odvádět pojistné). Do roku 2013 byla uplatňována srážková daň u příjmů nepřesahujících 5 000 Kč za kalendářní měsíc u jednoho zaměstnavatele a u příjmů nad 5 000 Kč byla uplatňována měsíční záloha na daň. Od roku 2014 však nastává změna, kdy se srážková daň uplatní u příjmů do 10 000 Kč a u příjmů nad 10 000 Kč bude odváděna záloha na daň.

Příklad

V roce 2013 Student X pracuje na základě DPP, měsíční odměna činí 10 000 Kč a souběžně pracuje pro dalšího zaměstnavatele na zkrácený úvazek, z tohoto důvodu nepodepsal Prohlášení k dani. Čistý výdělek Studenta X činí 8 500 Kč. Na SP a ZP nebude odvádět nic, avšak na dani z příjmu fyzických osob odvede 1 500 Kč (15 % z 10 000 Kč). Student si zde nemůže uplatnit slevy na dani, protože nepodepsal Prohlášení k dani. Mzdové náklady zaměstnavatele budou činit 10 000 Kč.

Příklad

Student Y má měsíční odměnu ve výši 18 000 Kč, podepsal Prohlášení k dani. Na ZP odvede 810 Kč (18 000 Kč x 4,5 %), na SP odvede 1 170 Kč (18 000 Kč x 6,5 %) a na dani z příjmu odvede 1 225 Kč (3 630 Kč – 2 070 Kč – 335 Kč). Díky podepsanému Prohlášení k dani si uplatní slevu na poplatníka v částce 2 070 Kč a na slevu na studenta v částce 335 Kč. Čistý příjem studenta činí 14 795 Kč (18 000 Kč – 810 Kč – 1 170 Kč – 1 225 Kč). Mzdové náklady zaměstnavatele jsou 24 120 Kč (18 000 Kč x 1,34).

3.1.3 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti se uzavírá většinou v případě dlouhodobější spolupráce studenta se zaměstnavatelem, většinou během celého kalendářního roku. Dohoda musí být

písemná a obě strany musí obdržet její vyhotovení. Při spolupráci na základě této dohody lze práci vykonávat pouze v rozsahu, který v průměru nepřekročí polovinu stanovené týdenní pracovní doby (4 hodiny denně). Maximální roční rozsah hodin není v této dohodě omezen, avšak rozsah nesmí průměrně překročit 20 hodin za týden. Za celou dobu se posuzuje nejvýše přípustný rozsah pracovní doby, nejdéle však za období 52 týdnů. Tato dohoda musí obsahovat vymezení sjednané práce a odměnu za tuto práci, která však nesmí být nižší, než minimální mzda, dále rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá (jedná se tedy o dobu určitou, či neurčitou). Lze zde také například sjednat právo na dovolenou, poskytování náhrad výdajů, které bezprostředně souvisí s výkonem práce, nebo jiné osobní překážky v práci. Dohodu o pracovní činnosti definuje § 76 zákoníku práce (Šubrt, 2012).

Od roku 2012 je při překročení odměny ve výši 2 500 Kč povinnost platit zdravotní, sociální a nemocenské pojištění jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Příklad

Student Z má měsíční odměnu ve výši 12 100 Kč a podepsal Prohlášení k dani. Na ZP odvede 545 Kč (12 100 Kč x 4,5 %), na SP odvede 787 Kč (12 100 Kč x 6,5 %) a na dani z příjmu 40 Kč (2 445 Kč – 2 070 Kč – 335 Kč). Díky tomu, že podepsal Prohlášení k dani, uplatní slevu na poplatníka v částce 2 070 Kč a slevu na studenta v částce 335 Kč. Čistý příjem studenta činí 10 728 Kč (12 100 Kč – 545 Kč – 787 Kč – 40 Kč). Mzdové náklady zaměstnavatele činí 16 214 Kč (12 100 Kč x 1,34).

Text	DPP	DPČ
Daň z příjmů	15 %	15 %
Zdravotní pojištění	od 10 001 Kč/měs.	Od 2 500 Kč/měs.
Sociální pojištění	Od 10 001 Kč/měs.	Od 2 500 Kč/měs.
Max. rozsah výkonu práce	300 hodin/rok	20 hodin/týden

Tab. 3.1 Srovnání dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti⁵

⁵ STUDENTSKÉ FINANCE. *Dohoda o provedení práce* [online]. [20. 10. 2013]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zamestnani/dohoda-o-provedeni-prace/>.

3.1.4 Odměňování za práci

Zaměstnanci náleží mzda, plat nebo odměna za vykonanou práci za podmínek, které stanovuje § 109 zákoník práce. Podle odpovědnosti, namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a zároveň dosahovaných výsledků při práci je poskytována zaměstnanci mzda či plat. Odměnou z dohod rozumíme peněžitě plnění, které je poskytované zaměstnanci za práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Všem zaměstnancům u jednoho zaměstnavatele náleží za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda, plat či odměna z dohod (§ 110 zákoníku práce). Mzda i plat jsou splatné po vykonání sjednané práce nejpozději v následujícím kalendářním měsíci (Schmied, Jakubka, 2013).

a) Mzda

Mzdu poskytuje svému zaměstnanci zaměstnavatel za práci ve formě peněžitého plnění či plnění peněžitě hodnoty, tzv. naturální mzda (§ 109 zákoníku práce). Za mzdu se však nepovažuje například náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odchodné, odměna za pracovní pohotovost, výnosy z podílů a obligací, nebo také náhrady za použití vlastního náradí.

Mzda musí být sjednána ve smlouvě, ve vnitřním předpisu stanoveném zaměstnavatelem nebo mzdovým výměrem a zároveň musí být mzda určena před začátkem výkonu práce. V den nástupu do práce vzniká zaměstnavateli povinnost vydat zaměstnanci mzdový výměr, ve kterém jsou údaje o způsobu odměňování, o termínu a o místě výplaty, pokud smlouva nebo vnitřní předpis tyto údaje neobsahuje. Minimální mzda je nejnižší částka odměny za práci zaměstnance. Mzda, plat či odměna z dohod nesmí být nižší pod hranicí minimální mzdy, proto se do mzdy a platu nepočítá práce přes čas, příplatky za práci ve svátky, za práci v noci, za práci o víkendech a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. V případě, kdy by mzda, plat nebo odměna z dohod nedosáhla minimální mzdy, má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek.

Základní sazbou této minimální mzdy je od 1. 8. 2013 částka nejméně 8 500 Kč při pracovní době 40 hodin týdně, což činí 50,60 Kč za hodinu. [12]

Mezi základní formy mzdy patří mzda časová, úkolová a smíšená (podílová nebo úkolová), dále mzda akordní a obligatorní příplatková (například příplatek za práci v noci,

přes čas, ve ztíženém pracovním prostředí, ve svátek nebo za práci o víkendech), fakultativní příplatková mzda (například příplatek za vedení či zastupování), odměny pravidelné či mimořádné, prémie a další mzdy.

b) Plat

Podle § 109 zákoníku práce se platem rozumí peněžitě plnění, které poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, kterým může být stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. [2]

Plat určí zaměstnanci zaměstnavatel dle zákoníku práce, nařízení vlády, kolektivní smlouvy, nebo podle vnitřního předpisu. Plat poskytují zaměstnavatelé, jejichž hospodaření je v souvislosti s veřejným rozpočtem. Nejdůležitější složkou platu zaměstnanců pracujících ve správě a veřejných službách je tzv. platový tarif, jehož výši určují tři veličiny, kterými jsou platová třída, platový stupeň dle započitatelné praxe a stupnice mzdových tarifů, kterou stanovuje vláda svým nařízením. V pracovní smlouvě je sjednaný druh práce, který je rozhodný pro zařazení zaměstnance do dané platové třídy. Do platové třídy je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance podle nejnáročnějšího sjednaného druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává. Písemný platový výměr je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce, ve kterém má zaměstnavatel povinnost uvést údaje o platové třídě a platovém stupni zaměstnance, o výši platového tarifu a o ostatních poskytovaných složkách platu. Pokud smlouva nebo vnitřní předpis neobsahuje termín a místo výplaty, musí jej zaměstnavatel uvést v platovém výměru.

c) Odměna z dohod

Odměna z dohod je definována v § 138 zákoníku práce. Podmínky a výše poskytování odměny z dohod se sjednávají v dohodách konaných mimo pracovní poměr, tedy v dohodě o provedení práce a v dohodě o pracovní činnosti. Stanovená výše odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší, než je stanovená minimální mzda (tedy 8 500 Kč).

3.1.5 Pracovní podmínky mladistvých studentů

Zákoník práce v § 243 říká, že při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců mají zaměstnavatelé zvláštní povinnost, kterou je vytváření příznivých podmínek pro rozvoj

schopností těchto mladistvých zaměstnanců. Zaměstnavatele musejí podle § 244 zákoníku práce poskytovat mladistvým zaměstnancům zvýšenou péči a mohou je zaměstnávat pouze přiměřenými pracemi vzhledem jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. § 245 zákoníku práce říká, že mladiství zaměstnanci nesmějí pracovat přes čas a také v noci. Výjimečně mohou však pod dohledem osoby starší 18 let v noci pracovat ti mladiství zaměstnanci, kteří jsou starší 16 let, avšak doba práce nesmí přesahovat jednu hodinu a musí být v souvislosti s přípravou na jejich budoucí povolání. Dále § 246 zákoníku práce uvádí, jaké práce jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, jedná se například o práce pod zemí při těžbě nerostů, práce škodlivé jejich zdraví, nebo také práce, při nichž jsou vystaveni nebezpečí úrazu nebo by při výkonu dané práce mohli ohrozit zdraví a zároveň bezpečnost spolupracujících zaměstnanců či dalších fyzických osob. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost vést seznam, ve kterém eviduje své mladistvé zaměstnance. Tento seznam mladistvých zaměstnanců obsahuje jejich jména a příjmení, data narození a také druh práce vykonávaný daným zaměstnancem.

Podle § 88 zákoníku práce musí být mladistvému zaměstnanci poskytnuta přestávka nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce, kdežto běžnému zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Přestávka na jídlo a oddech musí trvat nejméně 30 minut. U mladistvých zaměstnanců musí být vždy poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Pokud je přestávka na jídlo a oddech rozdělena, musí jedna část trvat nejméně 15 minut, neposkytují se na začátku a konci pracovní doby a nezapočítávají se do pracovní doby. Délka směny u zaměstnance mladšího 18 let nesmí překročit 8 hodin a týdenní pracovní doba nesmí překročit 40 hodin týdně ve všech pracovněprávních vztazích. (§ 79a zákoníku práce). Se studentem může být sjednána hmotná zodpovědnost za svěřené věci, avšak nejdříve v den dovršení 18 let věku studenta. Podle § 255 zákoníku práce musí sjednaná odpovědnost obsahovat přesné určení odpovědnosti a musí mít písemnou formu (Neščáková, Jakubka, 2013).

3.2 Živnostenské podnikání

Pokud se student rozhodne začít podnikat, musí splnit řadu požadavků souvisejících se živnostenským podnikáním, které upravuje zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Student, tak jako ostatní živnostníci, musí splňovat všeobecné podmínky pro získání živnostenského listu, kterými jsou dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům a bezúhonnost. Dále si student volí vhodnou živnost. [15]

Živnostenské oprávnění lze získat dvěma způsoby. Jako první způsob je získání tzv. volné živnosti, kde se vyžaduje pouze splnění zákonných podmínek a ohlašovací povinnosti, zde poté student získá tzv. živnostenský list. Z tohoto důvodu je tento způsob živnosti mezi studenty oblíben. Druhým způsobem je tzv. koncesovaná živnost, kde student při splnění zákonných podmínek nemusí získat živnostenské oprávnění, protože stát má právo regulovat některé činnosti, jako je například taxi služba, či výroba zbraní. Žádost o živnostenský list se podává na Živnostenském úřadě, který je místně příslušný k trvalému bydlišti žadatele. V momentě získání živnostenského listu musí student provést povinné registrace na finančním úřadě ve vztahu k dani z příjmů fyzických osob, na zdravotní pojišťovně ve vztahu ke zdravotnímu pojištění a na Českou správu sociálního zabezpečení ve vztahu k sociálnímu pojištění. Další registrace se provádějí při splnění určitých podmínek, například registrace daně z přidané hodnoty, kdy je povinná registrace po překročení stanoveného obratu, registrace silniční daně při uplatňování daňových výdajů, dále dobrovolná registrace nemocenského pojištění nebo zápis do obchodního rejstříku, pokud je to však pro studenta výhodné. [33]

Pro usnadnění práce při registraci lze dnes využít tzv. Jednotný registrační formulář, který je možné podat na živnostenském úřadě, kde je zřízeno tzv. Centrální registrační místo. Studenti, stejně jako zaměstnanci a ostatní podnikatelé mají povinnost platit sociální a zdravotní pojištění. Na podnikající studenty je pohled jako na osoby, které vykonávají vedlejší podnikatelskou činnost. Díky tomu nemají studenti povinnost platit zálohy, což je pro ně velkým zvýhodněním. Podnikatelé jsou povinni platit daň z příjmů a dále podávat daňové přiznání, které se odevzdává nejpozději do 1. dubna, pokud však není toto daňové přiznání zpracováváno daňovým poradcem. Podnikajícímu či pracujícímu studentovi nezaniká daňové zvýhodnění na dítě, které si rodiče mohou podle zákona o daních z příjmů uplatnit. Zákon totiž nestanovuje žádné limity, které by takto omezovaly příjmy dítěte. [30]

3.3 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon o daních z příjmů zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a dále také upravuje daň z příjmů fyzických a právnických osob (Pelech, Pelc, 2013).

3.3.1 Předmět daně z příjmů

Hrubým příjmem obecně označuje zákon příjem, kterým je například hrubá mzda u zaměstnanců, nebo tržby u podnikatelů. Příjmem může být i nepeněžní plnění, které je například ve formě bezplatného poskytnutí věcí či služeb a ostatních výhod, které jsou penězi ocenitelné. V případě, že má zaměstnanec příjmy v cizích měnách, musí se použít pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů přepočít na koruny dle kurzu, který vyhláší Česká národní banka. Určité příjmy nejsou předmětem daně z příjmů jen v případě, že tak výslovně stanovuje daňový, nebo jiný zákon, avšak určité příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů, zákon osvobozuje od zdanění. Pokud daňový poplatník získá příjmy děděním nebo darováním, nejsou tyto příjmy předmětem daně z příjmů, ale spadají pod předmět daně dědické a darovací a další.

a) Příjmy osvobozené od daně z příjmů

Zaměstnavatel každým měsícem posuzuje příjmy zaměstnance, které jsou osvobozeny od daně a které nejsou předmětem daně. Ostatní příjmy, které nejsou osvobozeny a které jsou předmětem daně, musí zaměstnavatel vypočítat, dále srazit a odvést měsíční zálohu na daň, popřípadě konečnou srážkovou daň v zákonem vymezených případech (Pelech, 2013).

b) Příjmy, které nejsou předmětem daně z příjmů

Mezi příjmy, které nejsou předmětem daně, řadíme například náhrady cestovních výdajů, hodnota ochranných prostředků při práci, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky, ochranné nápoje a další. Mezi příjmy, které jsou od daně osvobozeny, řadíme například dávky sociální péče, dávky v hmotné nouzi, dávky státní sociální podpory, příspěvky z veřejných rozpočtů apod. Dále mezi příjmy zaměstnanců osvobozené od daně patří výdaje hrazené zaměstnavatelem na odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců, hodnota stravování a nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem, nepeněžní plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb poskytovaných zaměstnavatelem a další. [2]

3.3.2 Příjmy ze závislé činnosti

§ 6 zákona o daních z příjmů označuje zaměstnance jako příjemce příjmů za závislé činnosti nebo příjemce příjmů za výkon určité funkce. Zaměstnavatele tento zákon označuje

jako plátce příjmů i v případě, pokud se nejedná o příjmy, které vycházejí z pracovněprávních vztahů. Mezi příjmy ze závislé činnosti řadíme příjmy ze současného nebo dřívějšího:

- pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti,
- služebního poměru (příjmy policistů či vojáků),
- členského poměru (Pelech, 2013).

a) Poplatník a plátce daně

Podle § 2 zákona o daních z příjmů řadíme mezi poplatníky daně z příjmů fyzické osoby, které mají bydliště nebo se často zdržují (alespoň 183 dnů v kalendářním roce) na území ČR, mají daňovou povinnost z příjmů plynoucích na území ČR, dále poplatníci, kterým zde při studiu či léčení vzniká daňová povinnost.

Poplatníkem daně z příjmů fyzických osob jsou rezidenti (tzv. daňoví tuzemci), kteří mají příjmy s celosvětovým (neomezeným) příjmem (s neomezenou daňovou povinností) a nerezidenti (tzv. daňoví cizozemci), kteří mají příjmy ze zdrojů na území ČR s omezenou daňovou povinností (Pelech, Pelc, 2013).

Poplatníkem je osoba, jejíž příjmy, majetek a úkony jsou přímo podrobeny dani, avšak plátce daně je osoba, která pod vlastní majetkovou odpovědností odvádí příslušnému správci daně daň, kterou vybírá od poplatníků, nebo daň sraženou poplatníkům. [27]

b) Prohlášení poplatníka a zaměstnanec bez prohlášení

Zaměstnanec (poplatník) má právo u svého zaměstnavatele (plátce) předložit podepsané Prohlášení poplatníka (§ 38k Zákona o daních z příjmů). Toto Prohlášení má velký význam pro uplatnění slev na dani a pro uplatnění daňového zvýhodnění na děti. Pokud má zaměstnanec více zaměstnavatelů souběžně, může mít podepsané Prohlášení jen u jednoho z nich. Pokud nemá zaměstnanec podepsáno Prohlášení a v úhrnu má příjmy do 5 000 Kč hrubého v daném kalendářním měsíci, sráží zaměstnavatel z tohoto příjmů srážkovou daň ve výši 15 % ze základu, kterým je zvýšený zdanitelný příjem v případě, pokud tento příjem zahrnujeme do vyměřovacího základu pro pojistné sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Při použití této daně se základ pro výpočet i konečná vypočtená daň zaokrouhluje na celé koruny dolů. Používá se však jen u příjmů ze současného nebo dřívějšího

pracovněprávního vztahu a výkonu závislé činnosti (funkce), služebního či členského poměru, u příjmů žáků a studentů při praktickém výcviku a u příjmů z funkčních požitků. Jestliže je ze strany zaměstnavatele z těchto příjmů odváděno sociální a zdravotní pojistné, přičte se k celkovému výdělku (nepřesahujícího 5 000 Kč hrubého za měsíc) toto pojištění a z navýšené částky se poté sráží daň ve výši 15 %.

V případě, kdy zaměstnanec bez podepsaného Prohlášení pobírá příjmy vyšší než 5 000 Kč hrubého, sráží mu zaměstnavatel měsíční daňovou zálohu. Základem pro výpočet zálohy je zde zdanitelný příjem, který se navýší o sociální a zdravotní pojistné hrazené zaměstnavatelem, tedy úhrnná mzda a pojistné zaměstnavatele. Dále se měsíční základ zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru a daňová záloha se vypočte sazbou 15 % z této zaokrouhlené částky. Tato srážková daň se nepoužije a daňová záloha (i z příjmů do 5 000 Kč za měsíc) se srazí například u příjmů za práci společníků s.r.o. a z odměn jednatelů s.r.o., komanditistů k. s., odměny členů statutárních a ostatních orgánů právnických osob, pokud jsou daňovými rezidenty (Pelech, 2013).

3.3.3 Optimalizace daně z příjmů fyzických osob

Od základu daně je možné odečíst si v roce 2013 některé nezdanitelné části základu daně, mezi které patří například poskytnuté dary, které jsou institucím z různých důvodů prospěšné. Za zdaňovací období však musí souhrnná hodnota darů přesáhnout 2 % z daňového základu nebo musí činit nejméně 1 000 Kč. V úhrnu lze však odečíst maximálně 10 % z daňového základu, platí to i v případě, kdy je poskytnut dar na financování při odstraňování následků živelné pohromy, ke které došlo na území ČR, na území členského státu EU, Norska nebo Islandu. Od 1. 1. 2014 nastala změna ve výši hodnoty daru, limit byl zvýšen na 15 % a zároveň také název dary byl nahrazen názvem bezúplatné plnění.

Dále je od základu daně možné odečíst dar na zdravotnické účely, kterým je odběr krve oceněný částkou 2 000 Kč za jeden odběr a darování orgánů od žijícího dárce v hodnotě 20 000 Kč. Mezi další nezdanitelné části základu daně řadíme zaplacené úroky z úvěru ze stavebního spoření v příslušném zdaňovacím období nebo úroky z hypotečního úvěru, avšak musí být tento úvěr použit na bytové potřeby poplatníka. O zaplacené úroky ze stavebního spoření či hypotečního úvěru lze snížit základ daně do výše 300 000 Kč za rok. Na penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření zaplacené poplatníkem za dané zdaňovací období lze odečíst maximální částku 12 000 Kč od

základu daně. Poplatník si dále může od základu daně odečíst zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění v maximální výši 12 000 Kč za zdaňovací období za podmínky, že smlouva bude trvat nejméně 5 let a nárok na čerpání je po dovršení věku 60 let. Zaplacené členské příspěvky lze odečíst do výše 1,5 % zdanitelných příjmů a to v maximální výši 3 000 Kč za dané zdaňovací období a úhrady za zkoušky, které nebyly hrazeny zaměstnavatelem, lze od základu daně odečíst do výše 10 000 Kč, avšak u poplatníka, který je osobou se zdravotním postižením lze odečíst až 13 000 Kč a u poplatníka s těžším zdravotním postižením až 15 000 Kč.

a) Výpočet daňové zálohy z měsíční mzdy

Záloha na daň se počítá pomocí sazby 15 % ze základu daně. Tato vypočtená záloha se dále snižuje o měsíční slevy na dani (na poplatníka, na manželku, na invaliditu, na držitele průkazu ZTP/P a na osoby soustavně se připravující na budoucí povolání) a poté se od této zálohy po slevách odečítají případné daňové zvýhodnění na vyživované děti.

b) Slevy na dani

Tyto slevy na dani upravuje § 35ba zákona o daních z příjmů. Slevou na dani rozumíme snížení daňové povinnosti poplatníka, který si může snížit daň i o několik slev najednou, pokud však splňuje určité podmínky, které jsou důležité pro jejich uplatnění.

1. Základní sleva na poplatníka

U každého poplatníka činí roční sleva na dani 24 840 Kč, což je 2 070 Kč měsíčně. Pokud má poplatník příjmy ze zaměstnání pouze za část roku, nemění se výše této slevy a bude mu v plné výši odečtena od daně za celý rok. Od 1. 1. 2013 nelze uplatnit základní slevu na poplatníka u poživatelů starobního důchodu, který plyne z důchodového pojištění.

2. Na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti

Poplatník může uplatnit slevu ve výši 24 840 Kč na manželku, která je žijící s poplatníkem v jedné domácnosti a nemá vlastní příjem, který za zdaňovací období nepřesáhne částku 68 000 Kč. Do příjmů manželky nejsou zahrnovány státní dávky, příspěvky a stipendia. O příjem manželky se nejedná také, pokud má manželka ve společném jmění manželů majetek, ze kterého plynou příjmy pouze druhému z manželů.

V případě, kdy je manželka (manžel) držitelkou průkazu ZTP/P, zvyšuje se tato částka na dvojnásobek, tedy na 49 680 Kč.

3. Základní a rozšířená sleva na invaliditu

Základní slevu na invaliditu (dříve označována jako sleva na invaliditu I. nebo II. stupně), která činí 2 520 Kč ročně (210 Kč měsíčně), nebo rozšířenou slevu na invaliditu (dříve označována jako sleva na invaliditu III. stupně), která činí 5 040 Kč (420 Kč měsíčně), si může uplatnit poplatník pouze na vlastní invaliditu.

4. Sleva držitele průkazu ZTP/P

Výše roční slevy pro držitele průkazu ZTP/P činí 16 140 Kč (1 345 Kč měsíčně). Pokud tento poplatník pobírá zároveň invalidní důchod, uplatňuje si obě slevy, tedy slevu na invaliditu i slevu na držitele průkazu ZTP/P a dále také samozřejmě základní slevu na poplatníka.

5. Sleva na studenta

Roční částku 4 020 Kč (335 Kč měsíčně) si může uplatnit poplatník souběžně se základní slevou na poplatníka, kterým je žák, učeň nebo student. První podmínkou pro uplatnění této slevy je soustavná příprava na budoucí povolání, kterou student či učeň dokládá potvrzením ze školy či učiliště. Další podmínkou je věk do 26 let, nebo věk do 28 let, pokud jde o prezenční formu doktorského studijního programu na vysoké škole.

Jako příklad můžeme uvést studenta VŠ, který po celý rok studuje v magisterském studijním programu, který se narodil 1. dubna 1987. Za rok 2013 mu z titulu soustavné přípravy na budoucí povolání lze uznat slevu pouze do měsíce dubna, v němž student dovršil 26 let. Tato sleva tedy činí 1 340 Kč (4 x 335 Kč).

c) Daňové zvýhodnění na děti

Nejdůležitější podmínkou pro uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované děti, je podmínka společné domácnosti poplatníka a vyživovaného dítěte. Mezi další podmínky řadíme maximální hranici 26 let věku vyživovaného dítěte, souběžně se musí připravovat budoucí povolání a také toto vyživované dítě nesmí pobírat invalidní důchod III. stupně. Toto zvýhodnění může uplatnit poplatník v roční výši 13 404 Kč (1 117 Kč měsíčně) na každé vyživované dítě nebo ročně 26 808 Kč (2 234 Kč měsíčně) v případě, jedná-li se o vyživované

dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P. Poplatník si může daňové zvýhodnění na vyživované děti uplatnit ve formě slevy na dani, daňového bonusu nebo jejich kombinací (Bulla, 2013).

Příklad

Zaměstnanec je studentem kombinovaného studia na VŠ ve věku 26 let a uplatňuje základní slevu na invaliditu, v domácnosti vyživuje jedno dítě. Má podepsané Prohlášení poplatníka. Manželka neuplatňuje daňové zvýhodnění na dítě v domácnosti. Měsíční příjem zaměstnance činí 22 000 Kč.

Příjem (HM):	22 000
+ pojistné 34 % (25 % SP a 9 % ZP)	7 480
Základ pro výpočet daňové zálohy	29 480
Zaokrouhleno na 100 Kč nahou	29 500
Daňová záloha před slevou a daňovým zvýhodněním (15 %)	4 425 Kč

Měsíční sleva podle § 35ba:

- základní sleva na poplatníka	2 070
- základní sleva na invaliditu	210
- sleva na studenta	335
Celkem	- 2 615 Kč

Daňová záloha před daňovým zvýhodněním na dítě	1 810
Měsíční daňové zvýhodnění na 1 dítě	- 1 117

Daňová záloha ke sražení	693 Kč
---------------------------------	---------------

3.4 Zdravotní pojištění

Pojištěncem zdravotního pojištění jsou všechny osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky, nebo pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele s trvalým pobytem či sídlem na území České republiky. Každý pojištěnec má právo volby libovolné zdravotní pojišťovny.

Plátcí zdravotního pojištění mohou být:

- stát prostřednictvím státního rozpočtu (zde spadá většina pojištěnců, kolem 54 %, například poživatele důchodů a nezaopatřené děti, příjemci rodičovského příspěvku a ostatní případy v souvislosti o péči o dítě, a další zvláštní případy),
- zaměstnavatelé za své zaměstnance (9 % z hrubé mzdy zaměstnance),
- sami pojištěnci prostřednictvím svého zaměstnavatele (4,5 % z hrubé mzdy),
- OSVČ (13,5 % z ročního vyměřovacího základu zaokrouhleného na koruny nahoru),
- osoba bez zdanitelných příjmů (například zaměstnanci pracující na základě DPP s příjmem do 10 000 Kč, nebo na základě DPČ s příjmem do 2 500 Kč, student vysoké školy starší 26 let, ženy v domácnosti pečující o děti, apod.).

Podle zákona se musí zdravotní pojištění odvádět alespoň z minimální mzdy (tzv. minimální vyměřovací základ) zaměstnance. Celkový odvod na zdravotním pojištění za zaměstnance a zaměstnavatele činí dohromady 13,5 % (9 % odvádí zaměstnavatel a 4,5 % zaměstnanec). V daný den, který zaměstnavatel určí pro výplatu mezd a platů v daném kalendářním měsíci, je také dnem splatnosti tohoto pojištění. [14]

Stát hradí za studenty, jakož to za nezaopatřené děti, zdravotní pojištění do 26 let věku a to i o prázdninách. V období prázdnin stát hradí pojistné takéž absolventům středních a vyšších odborných škol, avšak nesmí absolvent po celý měsíc vykonávat výdělečnou činnost, nebo nesmí mít nárok na podporu v nezaměstnanosti či na podporu při rekvalifikaci.

Studenti, kteří jsou výdělečně činní a zároveň studují denní studium na střední či vysoké škole, se o pojištění starat nemusejí, protože za ně toto pojistné hradí stát až do 26 let věku, avšak u pracujících studentů, kteří se účastní dálkového, večerního, distančního či kombinovaného studia, stát pojištění neplatí. Tito studenti si tedy musí hradit pojištění ve své vlastní režii. [22]

3.5 Sociální pojištění

Pojistné sociálního zabezpečení zahrnuje nemocenské pojištění (zaměstnanec toto pojištění nehradí, hradí ji zaměstnavatel ve výši 2,3 %), důchodové pojištění (zaměstnanec si hradí 6,6 % a zaměstnavatel hradí 21,5 %) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (hradí zaměstnavatel za zaměstnance ve výši 1,2 %). Celkem tedy zaměstnanec hradí 6,5 % a zaměstnavatel 25 % z vyměřovacího základu. [13]

Mezi poplatníky sociálního pojištění řadíme:

- zaměstnavatele,
- zaměstnance,
- OSVČ (při vykonávání hlavní činnosti je povinnost platit důchodové pojištění včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti za dané měsíce, při vykonávání vedlejší činnosti je povinnost platit důchodové pojištění při překročení určité výše daňového základu),
- osoby, které se dobrovolně účastní důchodového pojištění.

Mezi pojištěnce na nemocenském pojištění spadají zaměstnanci patřící do okruhu pojištěných osob, vykonávají činnost na území České republiky a splňují podmínky účasti na tomto pojištění. [2]

Studenti nemají povinnost účastnit se sociálního pojištění a neplatí ho ani absolventi středních, vyšších odborných a vysokých škol v době prázdnin. Studenti toto pojištění nehradí ani v případech, kdy se rozhodnou dále pokračovat ve studiu. Doba prázdnin je totiž považována za dobu náhradní, tedy za studium, avšak pokud student nevykonává výdělečnou činnost, nebo nepobírá podporu v nezaměstnanosti či podporu při rekvalifikaci. [22]

Mezi pojištěné osoby nemocenského pojištění patří například:

- zaměstnanci, kteří vykonávají práci na základě pracovního poměru nebo zaměstnanci činní na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ),
- členové družstev v případě odměňování,
- soudci,
- členové zastupitelstev územních samosprávných celků,
- poslanci a senátoři,
- členové vlády, prezident, viceprezident,
- dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
- osoby ve výkonu trestu odnětí svobody,
- příslušníci Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, vojáci z povolání,
- a další.

Od prvního dne nástupu do práce a po celou dobu pracovního vztahu je zaměstnanec účastníkem nemocenského pojištění. Účast na tomto pojištění tedy zaniká až skončením

zaměstnání. Započtený příjem by měl činit alespoň 2 500 Kč a zaměstnání s trváním více jako 14 kalendářních dnů.

Příklad

Pokud student VŠ pracuje v pracovním poměru na poloviční úvazek, ze studia není pojištěn na nemocenském pojištění, ale vzhledem k výkonu práce v rámci pracovního poměru se stává účastníkem na nemocenském pojištění stejně jako ostatní zaměstnanci, kteří nejsou studenty.

Z dávek nemocenského pojištění, které vyplácí příslušné OSSZ, se poskytuje nemocenská, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství. [2]

4 Praktické aspekty zaměstnávání studentů

V této kapitole jsou uvedeny různé možnosti výpočtu mezd pracujících studentů, s tím spojené odvody pojistného, způsoby zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti studentů jako fyzických osob a v neposlední řadě také mzdová optimalizace. Při výpočtu mezd se setkáváme s několika různými situacemi, které závisí zejména na tom, jestli student podepsal nebo nepodepsal Prohlášení k dani.

4.1 Student nepodepsal Prohlášení k dani

Plátce daně, u kterého student jako poplatník nepodepsal Prohlášení k dani za dané zdaňovací období, strhává z odměny studenta srážkovou daň nebo zálohu na daň ze závislé činnosti, která není snížena o slevy na dani. Tato situace nastává většinou v případech, kdy má student více zaměstnavatelů a Prohlášení k dani podepsal u jiného ze zaměstnavatelů. V případě nepodepsaného Prohlášení k dani v roce 2013 byla u DPP, DPČ a PP odváděna srážková daň z příjmů do 5 000 Kč a z příjmů přesahujících částku 5 000 Kč byla odváděna měsíční záloha na daň. Od 1. 1. 2014 však nastala změna, kdy u DPP u příjmů do 10 000 Kč se odvádí srážková daň a u příjmů přesahujících tuto částku 10 000 Kč se odvádí zálohy na daň. U DPČ a PP se od roku 2014 odvádí vždy pouze zálohová daň bez ohledu na výši příjmů zaměstnance (Macháček, 2012).

4.1.1 Dohoda o provedení práce

a) DPP s příjmem do 5 000 Kč

Následující tabulka uvádí výpočet odměny Studenta A vysoké školy, který dosáhl měsíčního příjmu 4 500 Kč. Student A podepsal se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, ale nepodepsal Prohlášení k dani, protože jej v tomto kalendářním roce již podepsal se dřívějším zaměstnavatelem.

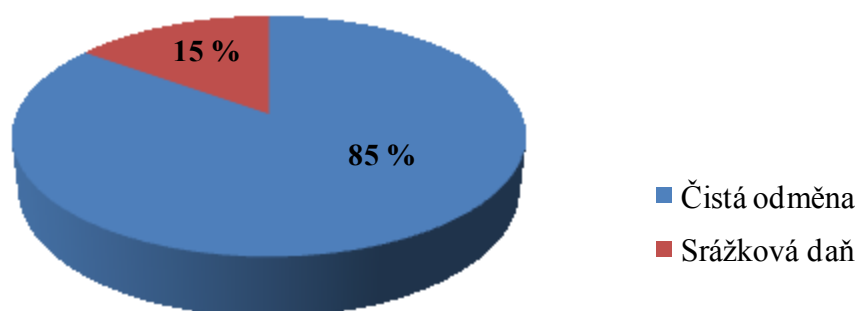
Řádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč)
1.	Zdanitelný příjem (hrubá odměna)	4 500 Kč	4 500
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	Neodvádí se	0
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	Neodvádí se	0
4.	Základ daně	4 500 Kč + 0 Kč + 0 Kč	4 500
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na celé Kč dolů	4 500
6.	Srážková daň	4 500 Kč x 15 %	675
7.	Slevy na dani a daňová zvýhodnění	Nelze uplatnit	0
8.	Zdanitelný příjem	4 500 Kč	4 500
9.	Srážková daň	4 500 Kč x 15 %	675
10.	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	Neodvádí se	0
11.	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	Neodvádí se	0
12.	Čistý příjem (čistá odměna)	4 500 Kč – 675 Kč – 0 Kč – 0 Kč	3 825

Tab. 4.1 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem do 5 000 Kč z DPP (rok 2013)

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2013 tento příjem bude zdaněný srážkovou sazbou daně 15 % ze superhrubé mzdy, poněvadž byla splněna podmínka, že poplatník nepodepsal Prohlášení k dani a zároveň

hrubá mzda zaměstnance nepřesáhla částku 5 000 Kč u téhož zaměstnavatele. Od roku 2014 však nastává změna, kdy se srážková daň uplatní u příjmů do 10 000 Kč. Tato výše odměny z DPP nepodléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, tudíž bude srážková daň ve výši 15 % vypočtena ze zdanitelného příjmu, kterým zde není superhrubá mzda, ale hrubý příjem 4 500 Kč. Mzdové náklady ze strany zaměstnavatele činí 4 500 Kč (hrubá odměna) a zdanění je pouze ze strany zaměstnance srážkovou daní. Tento výpočet však platí pouze pro jednu DPP u jednoho zaměstnavatele s odměnou do 10 000 Kč, pokud by byla sjednána s jedním zaměstnavatelem další DPP a součet těchto DPP přesáhne částku 10 000 Kč, vzniká povinnost odvádět sociální pojištění z obou těchto dohod. Podíl čisté odměny studenta na hrubé odměně po odečtení srážkové daně činí tedy 85 %.



Graf 4.1 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem do 5 000 Kč z DPP (rok 2013)

Zdroj: Vlastní zpracování

b) DPP s příjmem od 5 000 Kč do 10 000 Kč

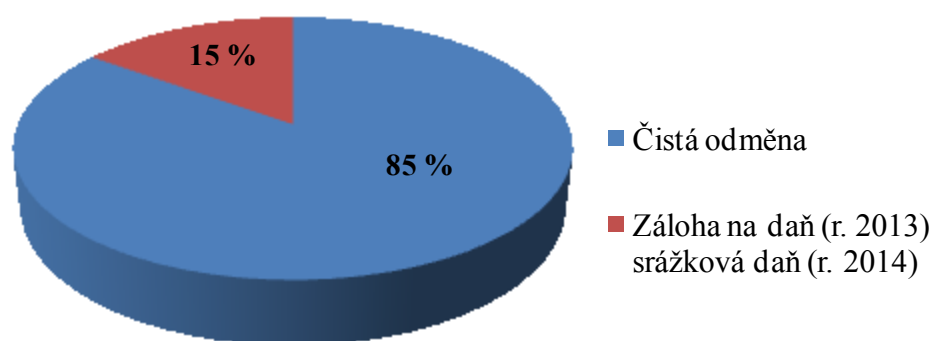
Následující tabulka uvádí výpočet odměny Studenta B vyšší odborné školy, který dosáhl měsíčního příjmu 9 900 Kč. Student podepsal se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, ale nepodepsal Prohlášení k dani, protože jej v tomto kalendářním roce již podepsal se dřívějším zaměstnavatelem.

Řádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč) r. 2013	Částka (v Kč) r. 2014
1.	Zdanitelný příjem (hrubá odměna)	9 850 Kč	9 850	9 850
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	Neodvádí se	0	0
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	Neodvádí se	0	0
4.	Základ daně	9 900 Kč + 0 Kč + 0 Kč	9 850	9 850
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru (záloha na daň pro rok 2013), zaokrouhleno na celé Kč dolů (srážková daň pro rok 2014)	9 900	9 850
6.	Záloha na daň (r. 2013), srážková daň (r. 2014)	9 900 Kč x 15 % (r. 2013) 9 850 Kč x 15 % (r. 2014)	1 485	1 478
7.	Slevy na dani a daňové zvýhodnění	Nelze uplatnit	0	0
8.	Zdanitelný příjem	9 850 Kč	9 850	9 850
9.	SP hrazené zaměstnancem (6, 5 %)	Neodvádí se	0	0
10.	ZP hrazené zaměstnancem (4, 5 %)	Neodvádí se	0	0
11.	Čistý příjem (čistá odměna)	9 850 Kč – 1 485 Kč (r. 2013) 9 850 Kč – 1 478 Kč (r. 2014)	8 365	8 372

Tab. 4.2 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem od 5 000 Kč do 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě nebyly splněny všechny podmínky pro zdanění srážkovou sazbou daně v roce 2013 (hrubá odměna přesáhla částku 5 000 Kč), tudíž bude student odvádět měsíční zálohy na daň. Od roku 2014 však nastává změna, kdy se srážková daň uplatní u příjmů do 10 000 Kč. Byla zde však splněna podmínka, že příjem studenta nepřesáhl částku 10 000 Kč, tímto tedy nevzniká zaměstnanci (studentovi) ani zaměstnavateli povinnost platit sociální a zdravotní pojištění. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou 9 850 Kč (hrubá odměna). Podíl čisté odměny na hrubé odměně po odečtení zálohy na daň studenta v roce 2013 činí po zaokrouhlení 85 %. Podíl čisté odměny na hrubé odměně po odečtení srážkové daně v roce 2014 činí po zaokrouhlení také 85 %.



Graf 4.2 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem od 5 000 Kč do 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

c) DPP s příjmem nad 10 000 Kč

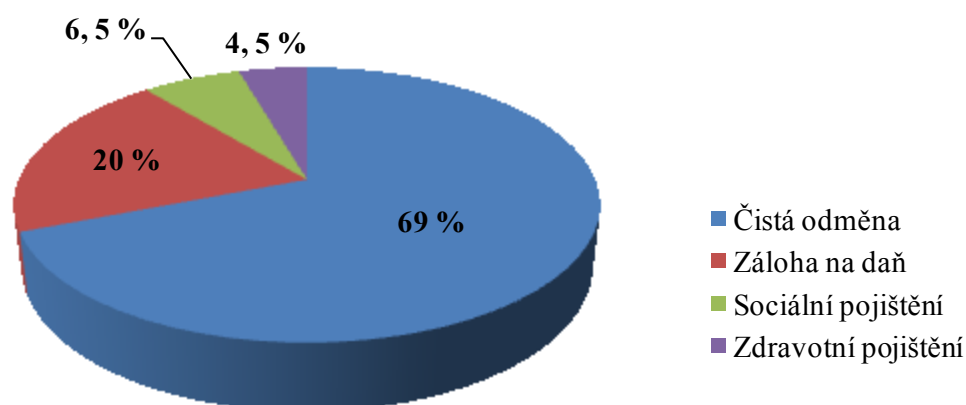
Následující tabulka uvádí výpočet odměny Studenta C střední odborné školy, který dosáhl měsíčního příjmu 13 500 Kč. Student podepsal se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, ale nepodepsal Prohlášení k dani, protože jej v tomto kalendářním roce již podepsal se dřívějším zaměstnavatelem.

Řádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč)
1.	Zdanitelný příjem (hrubá odměna)	13 500 Kč	13 500
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	13 500 Kč x 25 %	3 375
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	13 500 Kč x 9 %	1 215
4.	Základ daně	13 500 Kč + 3 375 Kč + 1 215 Kč	18 090
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru	18 100
6.	Záloha na daň	18 100 Kč x 15 %	2 715
7.	Slevy na dani a daňové zvýhodnění	Nelze uplatnit	0
8.	Výsledná záloha na daň	2 715 Kč – 0 Kč	2 715
9.	Zdanitelný příjem	13 500 Kč	13 500
10.	Záloha na daň	2 715 Kč	2 715
11.	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	13 500 Kč x 6,5 %	878
12.	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	13 500 Kč x 4,5 %	608
13.	Čistý příjem (čistá odměna)	13 500 Kč – 2 715 Kč – 878 Kč – 608 Kč	9 299

Tab. 4.3 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem přesahující 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě nebyly splněny všechny podmínky pro zdanění srážkovou sazbou daně (hrubá odměna pro rok 2013 přesáhla částku 5 000 Kč a zároveň pro rok 2014 přesáhla částku 10 000 Kč), tudíž bude student v roce 2013 i v roce 2014 odvádět měsíční zálohy na daň. Příjem studenta přesáhl částku 10 000 Kč, tímto mu vzniká povinnost platit sociální a zdravotní pojištění. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou celkem 18 090 Kč (hrubá odměna 13 500 Kč, sociální pojištění 3 375 Kč a zdravotní pojištění 1 215 Kč). Podíl čisté odměny studenta na hrubé odměně (po odečtení zálohy na daň 2 715 Kč, sociálního pojištění 878 Kč a zdravotního pojištění 608 Kč) činí 69 %.



Graf 4.3 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem přesahující 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.2 Dohoda o pracovní činnosti nebo pracovní poměr

a) DPČ nebo PP s příjmem do 5 000 Kč

Následující tabulka uvádí výpočet odměny Studenta D vysoké školy, který dosáhl měsíčního příjmu 4 500 Kč. Student podepsal se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti, ale nepodepsal Prohlášení k dani, protože jej v tomto kalendářním roce již podepsal se dřívějším zaměstnavatelem.

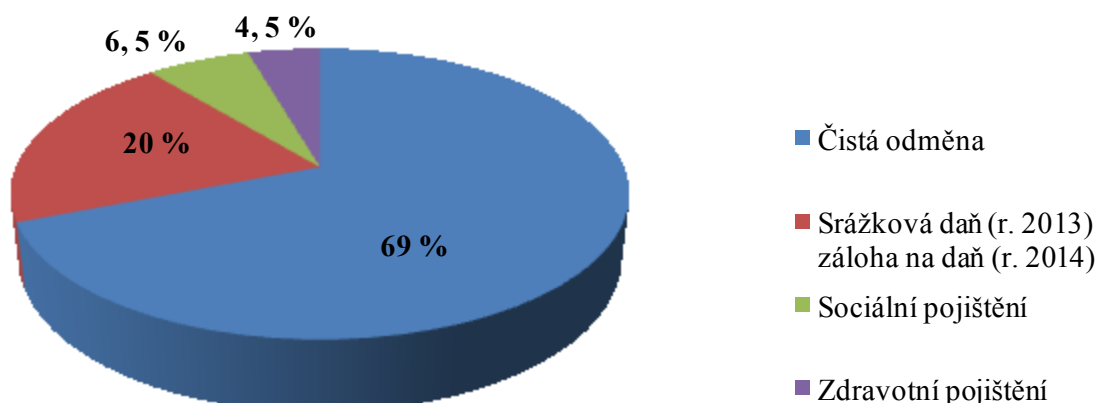
Řádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč) r. 2013	Částka (v Kč) r. 2014
1.	Zdanitelný příjem (hrubá odměna)	4 500 Kč	4 500	4500
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	4 500 Kč x 25 %	1 125	1125
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	4 500 Kč x 9 %	405	405
4.	Základ daně	4 500 Kč + 1 125 Kč + 405 Kč	6 030	6 030
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na celé Kč dolů (srážková daň pro rok 2013), zaokrouhlena na 100 Kč nahoru (záloha na daň pro rok 2014)	6 030	6 100
6.	Srážková daň (r. 2013), záloha na daň (r. 2014)	6 030 Kč x 15 % (r. 2013) 6 100 Kč x 15 % (r. 2014)	905	915
7.	Zdanitelný příjem	4 500 Kč	4 500	4 500
8.	SP hrazené zaměstnancem (6, 5 %)	4 500 Kč x 6, 5 %	293	293
9.	ZP hrazené zaměstnancem (4, 5 %)	4 500 Kč x 4, 5 %	203	203
10.	Čistý příjem (čistá odměna)	4 500 Kč – 905 Kč (r. 2013) – 915 (r. 2014) – 293 Kč – 203 Kč	3 099	3 089

Tab. 4.4 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem do 5 000 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

Tento zdanitelný příjem bude v roce 2013 zdaněný srážkovou sazbou daně 15 % ze superhrubé mzdy, poněvadž byla splněna podmínka, že poplatník nepodepsal Prohlášení k dani a zároveň hrubý příjem zaměstnance nepřesáhl částku 5 000 Kč u téhož zaměstnavatele, přestože superhrubý příjem (základ daně) částku 5 000 Kč přesáhl. V roce 2013 se uplatňovala záloha na daň při překročení příjmů nad 5 000 Kč u DPČ, přičemž tento zaměstnanec byl povinen po skončení zdaňovacího období podat sám daňové přiznání k dani z příjmů. Od roku 2014 platí, že pokud poplatník nepodepíše Prohlášení k dani, bude mu vždy srážena záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti bez ohledu na výši příjmu, ze které bude daň odváděna. V případě PP se způsob zdanění změnil stejným způsobem jako u DPČ.

U osob činných na základě DPČ se hradí pojistné na zdravotní pojištění, pokud v daném kalendářním měsíci byl dosažen započítatelný příjem více než 2 500 Kč za rok 2013 i za rok 2014. Tento příklad tedy zakládá povinnost zaměstnance i zaměstnavatele odvádět sociální a zdravotní pojištění. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou 6 030 Kč (hrubá odměna 4 500 Kč, sociální pojištění 1 125 Kč a zdravotní pojištění 405 Kč). Podíl čisté odměny studenta na hrubé odměně (po odečtení srážkové daně 905 Kč za rok 2013 nebo zálohy na daň 915 Kč za rok 2014, sociálního pojištění 293 Kč a zdravotního pojištění 203 Kč) činí po zaokrouhlení 69 %.



Graf 4.4 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem do 5 000 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

b) DPČ nebo PP s příjmem nad 5 000 Kč

Následující tabulka uvádí výpočet odměny Studenta E obchodní akademie, který dosáhl měsíčního příjmu 10 000 Kč. Student podepsal se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti, ale nepodepsal Prohlášení k dani, protože jej v tomto kalendářním roce již podepsal se dřívějším zaměstnavatelem.

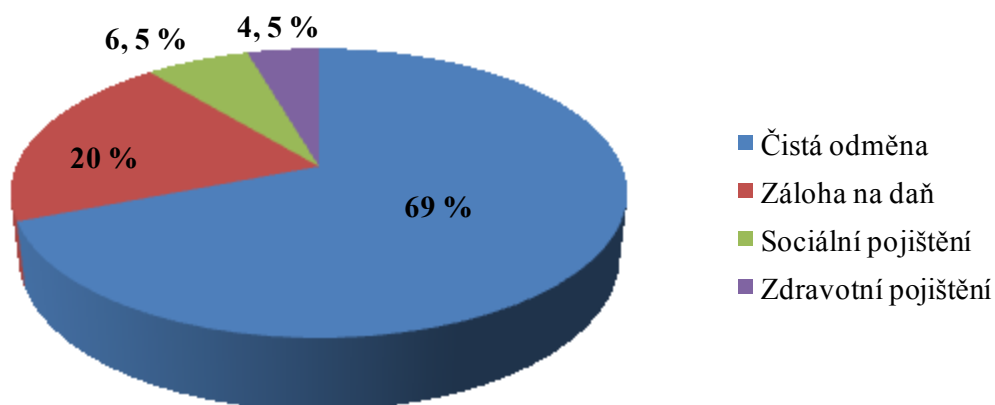
Řádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč) r. 2013 r. 2014
1.	Zdanitelný příjem (hrubá odměna)	10 000 Kč	10 000
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	10 000 Kč x 25 %	2 500
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	10 000 Kč x 9 %	900
4.	Základ daně	10 000 Kč + 2 500 Kč + 900 Kč	13 400
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru	13 400
6.	Záloha na daň	13 400 Kč x 15 %	2 010
7.	Slevy na dani a daňové zvýhodnění	Nelze uplatnit	0
8.	Výsledná záloha na daň	2 010 Kč – 0 Kč	2 010
9.	Zdanitelný příjem	10 000 Kč	10 000
10.	Záloha na daň	2 010 Kč	2 010
11.	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	10 000 Kč x 6,5 %	650

12.	ZP hrazené zaměstnancem (4, 5 %)	10 000 Kč x 4, 5 %	450
13.	Čistý příjem (čistá odměna)	10 000 Kč – 2 010 Kč – 650 Kč – 450 Kč	6 890

Tab. 4.5 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem přesahující 5 000 Kč z DPČ nebo PP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě nebyly v roce 2013 splněny všechny podmínky pro zdanění srážkovou sazbou daně (hrubá odměna přesáhla částku 5 000 Kč), tudíž bude student odvádět měsíční zálohy na daň. V roce 2014 bude vždy odváděna záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti bez ohledu na výši příjmů z DPČ nebo PP. Zaměstnavatel i zaměstnanec má povinnost odvést sociální a zdravotní pojištění (započitatelný příjem přesáhl 2 500 Kč). Mzdové náklady zaměstnavatele činí 13 400 Kč (hrubá odměna 10 000 Kč, sociální pojištění 2 500 Kč a zdravotní pojištění 900 Kč). Podíl čisté odměny studenta na hrubé odměně (po odečtení zálohy na daň 2 010 Kč, sociálního pojištění 650 Kč a zdravotního pojištění 450 Kč) činí 69 %.



Graf 4.5 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem přesahující 5 000 Kč z DPČ nebo PP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Student podepsal Prohlášení k dani

Plátce daně (zaměstnavatel), u kterého poplatník (zaměstnanec) podepsal za příslušné zdaňovací období Prohlášení k dani, sníží vypočtenou měsíční zálohu na daň o slevy na dani (na poplatníka, na studenta a na invalidu) a následně také případně o daňové zvýhodnění na vyživované děti, které žijí s poplatníkem ve společné domácnosti. Pokud má poplatník nárok na slevu na dani na manželku, přihlédně k této slevě plátce daně až při ročním zúčtování. U podepsaného Prohlášení k dani zaměstnavatel vždy zaměstnanci strhává měsíční zálohy na daň v roce 2013 i v roce 2014, ať už se jedná o DPP, DPČ nebo PP, srážková daň se zde tedy vůbec neuplatňuje (Macháček, 2012).

4.2.1 Dohoda o provedení práce

a) DPP s příjmem do 10 000 Kč

Následující tabulka uvádí výpočet odměny Studenta F vyšší odborné školy, který dosáhl měsíčního příjmu 4 500 Kč. Student podepsal se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce a zároveň podepsal Prohlášení k dani.

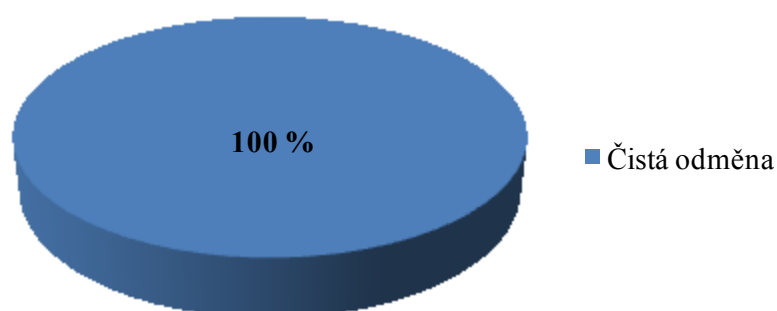
Rádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč)
1.	Zdanitelný příjem (hrubá odměna)	4 500 Kč	4 500
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	Neodvádí se	0
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	Neodvádí se	0
4.	Základ daně	4 500 Kč + 0 Kč + 0 Kč	4 500
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na celé Kč dolů	4 500
6.	Záloha na daň	4 500 Kč x 15 %	675
7.	Sleva na poplatníka	2 070	2 070

8.	Sleva na studenta	335	335
9.	Záloha na daň po slevách	675 Kč – 2 070 Kč - 335 Kč	0
10.	SP hrazené zaměstnancem (6, 5 %)	Neodvádí se	0
11.	ZP hrazené zaměstnancem (4, 5 %)	Neodvádí se	0
12.	Čistý příjem (čistá odměna)	4 500 Kč – 0 Kč – 0 Kč – 0 Kč	4 500

Tab. 4.6 Výpočet čisté odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem do 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto měsíci částka příjmů studenta nepřekročila částku 10 000 Kč, tudíž se z této odměny nebude odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Pokud je tento příjem studenta jediným příjmem v daném roce, zaměstnavatel studentovi v rámci ročního zúčtování vrátí zálohu na daň zpět. Pokud má však student za jednotlivé kalendářní měsíce více příjmů, požádá svého posledního zaměstnavatele po skončení kalendářního roku o roční zúčtování zálohy na daň. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou 4 500 Kč. Podíl čisté odměny studenta na hrubé odměně je 100 %.



Graf 4.6 Podíl hrubé odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem do 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

a) DPP s příjmem nad 10 000 Kč

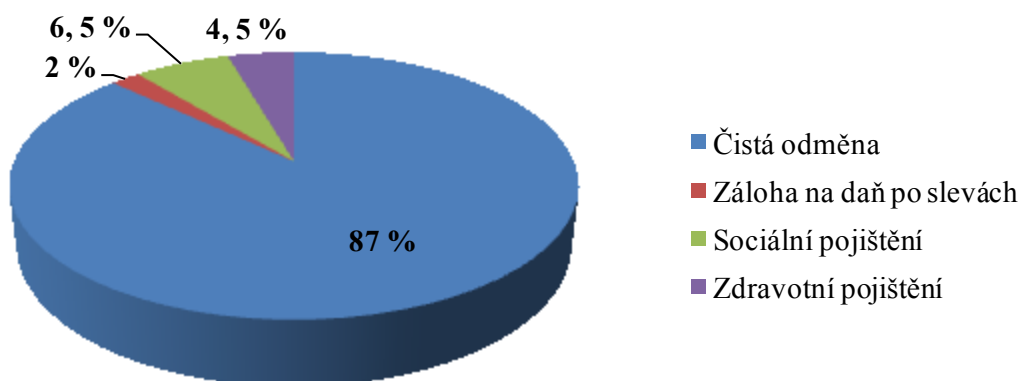
Následující tabulka uvádí výpočet odměny Studenta G střední odborné školy, který dosáhl měsíčního příjmu 13 500 Kč. Student podepsal se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce a zároveň podepsal Prohlášení k dani.

Řádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč)
1.	Zdanitelný příjem (hrubá odměna)	13 500 Kč	13 500
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	13 500 Kč x 25 %	3 375
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	13 500 Kč x 9 %	1 215
4.	Základ daně	13 500 Kč + 3 375 Kč + 1 215 Kč	18 090
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru	18 100
6.	Záloha na daň	18 100 Kč x 15 %	2 715
7.	Sleva na poplatníka a na studenta	2 070 Kč + 335 Kč	2 405
8.	Výsledná záloha na daň po slevách	2 715 Kč – 2 070 Kč – 335 Kč	310
9.	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	13 500 Kč x 6,5 %	878
10.	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	13 500 Kč x 4,5 %	608
11.	Čistý příjem (čistá odměna)	13 500 Kč – 310 Kč – 878 Kč – 608 Kč	11 704

Tab. 4.7 Výpočet čisté odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem nad 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

Příjem studenta přesáhl částku 10 000 Kč, tudíž mu vzniká povinnost platit sociální a zdravotní pojištění. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou 18 090 Kč (hrubá odměna 13 500 Kč, sociální pojištění 3 375 Kč a zdravotní pojištění 1 215 Kč). Podíl čisté odměny studenta na hrubé odměně (po odečtení zálohy na daň po slevách 310 Kč, sociálního pojištění 878 Kč a zdravotního pojištění 608 Kč) činí 87 %.



Graf 4.7 Podíl hrubé odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem nad 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

a) DPČ s příjmem nad 2 500 Kč

Následující tabulka uvádí výpočet odměny Studenta H obchodní akademie, který dosáhl měsíčního příjmu 5 000 Kč. Student podepsal se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti a zároveň podepsal Prohlášení k dani.

Řádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč)
1.	Zdanitelný příjem (hrubá odměna)	5 000 Kč	5 000
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	5 000 Kč x 25 %	1 250

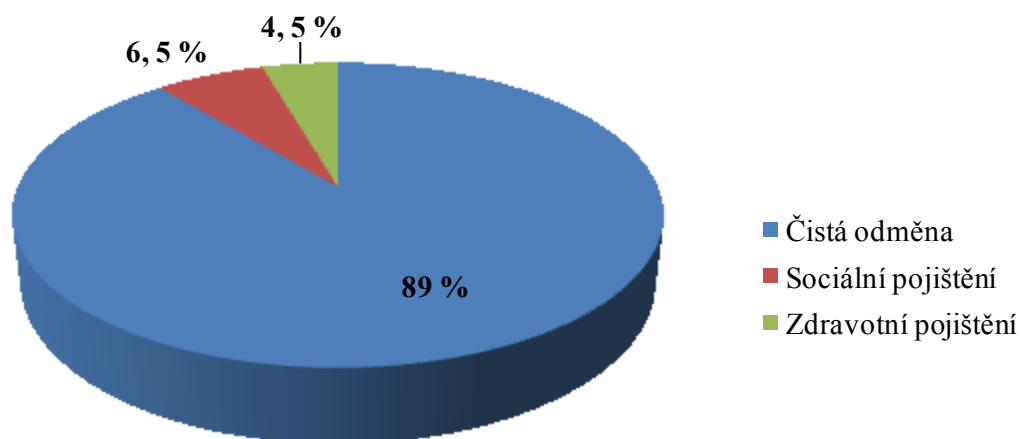
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	5 000 Kč x 9 %	450
4.	Základ daně	5 000 Kč + 1 250 Kč + 450 Kč	6 700
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru	6 700
6.	Záloha na daň	6 700 Kč x 15 %	1 005
7.	Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070
8.	Sleva na studenta	335 Kč	335
8.	Výsledná záloha na daň po slevách	1 005 Kč – 2 070 Kč – 335 Kč	0
9.	Zdanitelný příjem	5 000 Kč	5 000
10.	Záloha na daň	0 Kč	0
11.	SP hrazené zaměstnancem (6, 5 %)	5 000 Kč x 6, 5 %	325
12.	ZP hrazené zaměstnancem (4, 5 %)	5 000 Kč x 4, 5 %	225
13.	Čistý příjem (čistá odměna)	5 000 Kč – 0 Kč – 325 Kč – 225 Kč	4 450

Tab. 4.8 Výpočet čisté odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem nad 2 500 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

U osob činných na základě DPČ se nehradí pojistné na sociální a zdravotní pojištění, pokud v daném kalendářním měsíci nebyl dosažen započítatelný příjem, který činí 2 500 Kč. Pokud by zaměstnání trvalo méně než 15 kalendářních dnů, nezakládala by se povinnost účasti na nemocenském pojištění. Díky podepsanému Prohlášení k dani a uplatnění slev na dani vznikla studentovi nulová záloha na daň. Mzdové náklady zaměstnavatele činí 6 700 Kč

(hrubá mzda 5 000 Kč, sociální pojištění 1 250 Kč a zdravotní pojištění 450 Kč). Podíl čisté odměny studenta na hrubé odměně (po odečtení sociálního pojištění 325 Kč a zdravotního pojištění 225 Kč) činí 89 %.



Graf 4.8 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem nad 2 500 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

b) DPČ s příjmem do 2 499 Kč

Následující tabulka uvádí výpočet odměny Studenta I střední odborné školy, který dosáhl měsíčního příjmu 2 250 Kč. Student podepsal se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti a zároveň podepsal Prohlášení k dani.

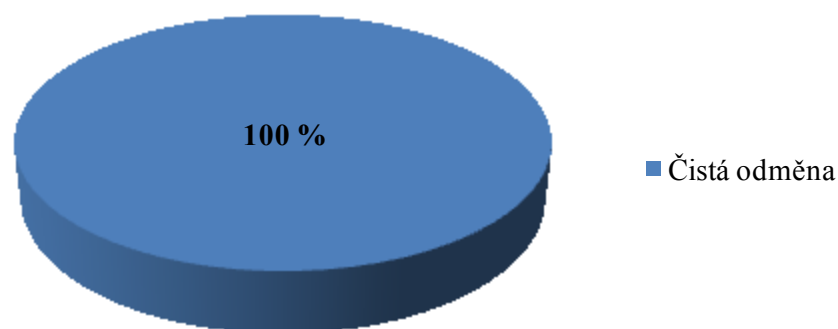
Řádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč)
1.	Zdanitelný příjem (hrubá odměna)	2 250 Kč	2 250
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	Nehradí se	0
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	Nehradí se	0

4.	Základ daně	2 250 Kč + 0 Kč + 0 Kč	2 250
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru	2 300
6.	Záloha na daň	2 300 Kč x 15 %	345
7.	Sleva poplatníka	2 070 Kč	2 070
8.	Sleva na studenta	335 Kč	335
8.	Výsledná záloha na daň po slevách	345 Kč – 2 070 Kč – 335 Kč	0
9.	Zdanitelný příjem	2 250 Kč	2 250
10.	Záloha na daň	0 Kč	0
11.	SP hrazené zaměstnancem (6, 5 %)	Nehradí se	0
12.	ZP hrazené zaměstnancem (4, 5 %)	Nehradí se	0
13.	Čistý příjem (čistá odměna)	2 250 Kč – 0 Kč – 0 Kč – 0 Kč	2 250

Tab. 4.9 Výpočet čisté odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem do 2 499 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

Zde studentovi a takéž zaměstnavateli nevzniká povinnost hradit pojistné na sociální a zdravotní pojištění, protože nebyl dosažen započitatelný příjem, který činí 2 500 Kč. Díky podepsanému Prohlášení k dani a uplatnění slev na dani vznikla studentovi nulová záloha na daň. Mzdové náklady zaměstnavatele činí 2 250 Kč (hrubá odměna). Podíl čisté odměny studenta na hrubé odměně činí 100 %.



Graf 4.9 Složení hrubé odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem do 2 499 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.3 Pracovní poměr

Následující tabulka uvádí výpočet mzdy Studenta J vysoké školy, který dosáhl měsíčního příjmu 22 000 Kč. Student podepsal se zaměstnavatelem krátkodobý pracovní poměr na dobu určitou a zároveň podepsal Prohlášení k dani.

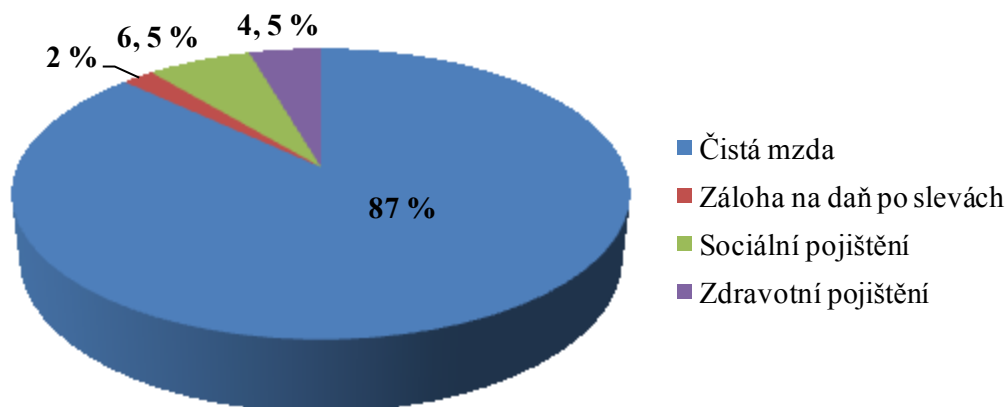
Rádek č.	Text	Výpočet	Částka (v Kč)
1.	Zdanitelný příjem (hrubá mzda)	13 500 Kč	13 500
2.	SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	13 500 Kč x 25 %	3 375
3.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	13 500 Kč x 9 %	1 215
4.	Základ daně	13 500 Kč + 3 375 Kč + 1 215 Kč	18 090
5.	Základ daně	Zaokrouhleno na 100 Kč nahoru	18 100
6.	Záloha na daň	18 100 Kč x 15 %	2 715

7.	Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070
8.	Sleva na studenta	335 Kč	335
8.	Výsledná záloha na daň	2 715 Kč – 2 070 Kč – 335 Kč	310
9.	Zdanitelný příjem	13 500 Kč	13 500
10.	Záloha na daň po slevách	310 Kč	310
11.	SP hrazené zaměstnancem (6, 5 %)	13 500 Kč x 6, 5 %	878
12.	ZP hrazené zaměstnancem (4, 5 %)	13 500 Kč x 4, 5 %	608
13.	Čistý příjem (čistá mzda)	13 500 Kč – 310 Kč – 878 Kč – 608 Kč	11 704

Tab. 4.10 Výpočet čisté mzdy studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem z PP (rok 2013, 2014)

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud student podepíše se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, ať už se jedná na dobu určitou, neurčitou či krátkodobý pracovní poměr, vzniká zaměstnanci i zaměstnavateli povinnost odvádět sociální i zdravotní pojištění vždy. Mzdové náklady zaměstnavatele činí 18 090 Kč (hrubá mzda 13 500 Kč, sociální pojištění 3 375 Kč a zdravotní pojištění 1 215 Kč). Podíl čisté mzdy studenta na hrubé mzdě (po odečtení zálohy na daň po slevách 310 Kč, sociálního pojištění 878 Kč a zdravotního pojištění 608 Kč) činí 87 %.



Graf 4.10 Složení hrubé mzdy studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem z PP (rok 2013, 2014)

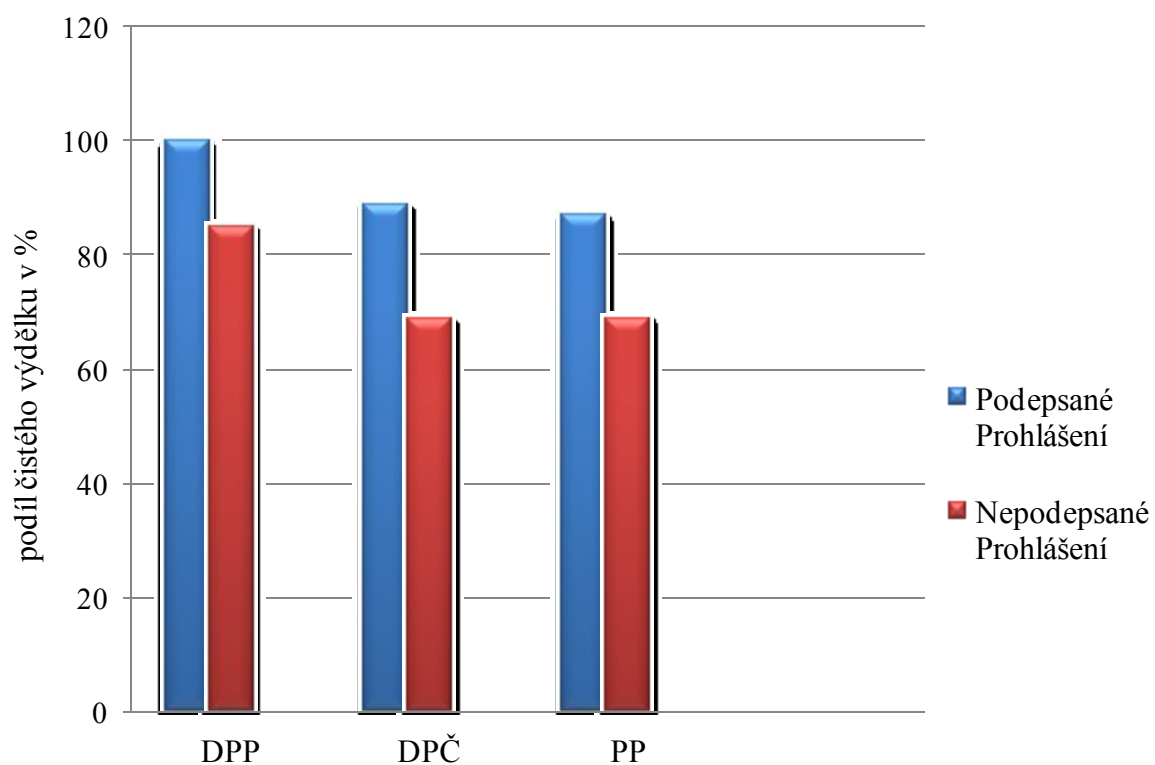
Zdroj: Vlastní zpracování

4.3 Analýza výpočtu mezd

Pro studenta je nejvýhodnější variantou uzavření dohody o provedení práce s podepsaným Prohlášením k dani, kdy výše odměny nepřesáhne 10 000 Kč. V tomto případě student dostane 100 % odměny, protože získal slevu na poplatníka a slevu na studenta, zároveň také nevzniká povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění jak ze strany studenta, tak ze strany zaměstnavatele. Tato varianta je tedy výhodná i pro zaměstnavatele. Jedinou nevýhodou uzavření dohody o provedení práce je omezení max. 300 hodin v kalendářním roce, při čemž se do tohoto rozsahu práce započítává také doba výkonu práce na základě jiné dohody u stejného zaměstnavatele v daném kalendářním roce.

Jako nejméně výhodnou variantou pro studenta je uzavření dohody o provedení pracovní činnosti, nebo pracovní poměr bez podepsaného Prohlášení k dani, kdy nemá student nárok na uplatnění slev na dani a je mu vyplacena konečná mzda pouze ve výši 69 %. U dohody o pracovní činnosti je povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele již při překročení 2 500 Kč za měsíc a doba výkonu práce je zde omezena max. 20 hodin týdně. Výhodou dohody o práci konané mimo pracovní poměr je zejména volná pracovní doba, kdy není zaměstnavatel povinen studentovi rozvrhovat přesnou pracovní dobu. U pracovního poměru je povinnost odvádět pojistné vždy ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Jako jedna z mála výhod pro studenta při uzavření pracovního

poměru je, že z něj automaticky plyne nárok na dovolenou, která se u dohody o pracovní činnosti musí sjednávat.



Graf 4.11 Podíl čistého výdělku na celkovém výdělku studenta v závislosti na Prohlášení k dani s příjmy do 10 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

5 Závěr

Bakalářská práce vymezuje různé možnosti zaměstnávání studentů a vysvětluje, s tím spojené, základní pojmy v oblasti pracovněprávních vztahů, dále zaměstnanost studentů v České republice, pracovní nabídky pro studenty a zaměstnávání studentů ve firmách.

V teoretické části bakalářské práce byly vysvětleny základní teoretické pojmy v oblasti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.

V praktické části bakalářské práce byly uvedeny konkrétní příklady výpočtu mezd či odměn, následné zdanění těchto mezd či odměn a dále mzdová optimalizace pracujících studentů v České republice v souladu s legislativám platným pro rok 2013 i vzhledem ke změnám k 1. 1. 2014. Příklady byly uvedeny při zaměstnávání studentů na dohody konané mimo pracovní poměr nebo pracovní poměr v závislosti na Prohlášení k dani. Tyto konkrétní příklady výpočtu mezd či odměn byly pro přehlednost vypočteny v tabulkách, dále byl každý příklad okomentován a vyobrazen v grafu.

V České republice mají tedy studenti na výběr se zaměstnavatelem podepsat pracovní smlouvu a uzavřít tak pracovní poměr, nebo podepsat dohody konané mimo pracovní poměr, kterými jsou buď dohoda o provedení práce, nebo dohoda o pracovní činnosti.

V roce 2013 byla v případě nepodepsaného Prohlášení k dani odváděna srážková daň u příjmů do 5 000 Kč u obou dohod konaných mimo pracovní poměr i u pracovního poměru a od částky 5 000 Kč byla odváděna záloha na daň. U podepsaného Prohlášení k dani u obou dohod konaných mimo pracovní poměr i u pracovního poměru byla odváděna záloha na daň. Od 1. 1. 2014 však nastala změna, kdy v případě nepodepsaného Prohlášení k dani u dohody o provedení práce je odváděna srážková daň do 10 000 Kč a od 10 000 Kč je odváděna záloha na daň. U dohody o pracovní činnosti a pracovního poměru je nově vždy odváděna záloha na daň. V případě podepsaného Prohlášení k dani v roce 2014 žádné změny nenastaly, stále je odváděna jen záloha na daň. Srážková daň se tedy od 1. 1. 2014 odvádí pouze při nepodepsaném Prohlášení k dani u dohod o provedení práce s příjmem do 10 000 Kč. Srážková daň i záloha na daň je v obou letech ve výši 15 % a počítá se ze superhrubé mzdy, která je v případě srážkové daně zaokrouhlena na celé Kč dolů a v případě zálohy na daň zaokrouhlena na 100 Kč nahoru.

Z praktické části bakalářské práce vyplynulo, že nejvýhodnější je pro studenta uzavřít dohodu o provedení práce a zároveň podepsat Prohlášení k dani, při kterém odměna nepřesáhne 10 000 Kč, aby studentovi i zaměstnavateli nevznikala povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění a zároveň díky podepsanému Prohlášení k dani dostane student 100 % odměny, protože mu vzniká tímto podepsaným Prohlášením nárok na uplatnění slevy na poplatníka a studenta. Nevýhodou této varianty je však to, že student může odpracovat max. 300 hodin v daném kalendářním roce u stejného zaměstnavatele a do tohoto rozsahu se započítává také doba výkonu práce na základě jiných dohod u tohoto zaměstnavatele.

Praktická část bakalářské práce také ukázala, že nejméně výhodné je pro studenta uzavření pracovního poměru, nebo dohody o pracovní činnosti bez podepsaného Prohlášení k dani, kdy studentovi nevzniká nárok na uplatnění slev na dani a jeho konečná čistá mzda či odměna činí pouze 69 %. Pokud student se zaměstnavatelem uzavře dohodu o pracovní činnosti a jeho příjem překročí 2 500 Kč měsíčně, vzniká studentovi i zaměstnavateli povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění a navíc je tato dohoda omezena pouze na max. 20 hodin za týden. V případě pracovního poměru musí student i zaměstnanec odvádět sociální a zdravotní pojištění vždy.

Seznam použité literatury

a) Odborná kniha

- [1] BULLA, Miroslav. *Pomocník mzdové účetní k 1. 1. 2013*. Český Těšín: PORADCE, 2013. ISBN 978-80-7365-343-9.
- [2] KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2013*. 10. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 572 s. ISBN 978-80-7357-998-2.
- [3] NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 2.vyd. Praha: GRADA, 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6.
- [4] PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 424 s. ISBN 978-80-7263-798-0.
- [5] PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů: s komentářem 2013*. 13. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 1056 s. ISBN 978-80-7263-784-3.
- [6] SCHMIED, Jaroslav a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 - s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2013*. 14. vyd. Praha: GRADA, 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.
- [7] ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

b) Článek v odborném časopise

- [8] DANĚK, Antonín. *Zákon o zaměstnanosti – s komentářem. Studenti a zdravotní pojištění 2012*, č. 13, s. 256. ISSN 1211-2437.
- [9] MACHÁČEK, Ivan. *Zdanění brigád počas letních prázdnin. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále 2012*, č. 7 – 8/2012, ročník VII. ISSN 1801-9935.

c) Elektronické zdroje a ostatní

- [10] BRACHÁČKOVÁ, Silvie. *Veletrh pracovních příležitostí* [online]. [12. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.vsb.cz/karieraplus/cs/o-projektu/o-co-jde/>.
- [11] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ: *Sčítání lidu, domů a bytů ze dne 21. 3. 2003* [online]. [4. 10. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_cr/\\$File/e-4104-02.pdf](http://www.czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_cr/$File/e-4104-02.pdf).
- [12] FETTER, Richard W. *Minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou od 1. 8. 2013 vyšší a znovu diferencovány ze dne 9. srpna 2013* [online]. [24. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/minimalni-mzda-a-nejnizsi-urovne-zarucene-mzdy-jsou-od-1-8-2013-vyssi-a-znovu-diferencovany-92133.html>.
- [13] FINANCE. *Sociální pojištění zaměstnanců* [online]. [3. 11. 2013]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>.
- [14] FINANCE. *Zdravotní pojištění zaměstnanců* [online]. [3. 11. 2013]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>.
- [15] FINANCE. *Živnostenský list může mít i student ze dne 7. října 2013* [online]. [20. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/53816-zivnostensky-list-muze-mit-i-student/>.
- [16] GOOD WORKER s.r.o. *Zaměstnanost studentů v ČR ze dne 2. února 2012* [online]. [5. 10. 2013]. Dostupné z: <http://goodworker.cz/o-nas/novinky/Zamestnanost-studentu-v-CR>.
- [17] GOLA, Petr. *Jak se daní dohody ze dne 15. ledna 2013* [online]. [20. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/376481-jak-se-dani-dohody/>.
- [18] HOVORKA, Michael. *7 tipů, jak zaměstnat studenta jako stážistu a zefektivnit tak práci ve firmě ze dne 26. října 2010* [online]. [16. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/7-tipu-jak-zamestnat-studenta-jako-stazistu/>.

- [19] JOB-CENTRUM OSTRAVA, s. r. o. *Brigádníci a brigády Ostrava, práce* [online]. [12. 10. 2013]. Dostupné z: <http://job-centrum.sluzby.cz/>.
- [20] JOB-CENTRUM OSTRAVA, s. r. o. Dlužníci JOB-centra Ostrava, s. r. o. ze dne 19. září 2013[online]. [12. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.jobcentrum.cz/>.
- [21] JOBS. *Je pro vás trainee program to pravé?* [online]. [16. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/clanky/je-pro-vas-trainee-program-to-prave/>.
- [22] KLIMÁNKOVÁ, Gabriela. *Kdy musí studenti platit pojistné ze dne 13. července 2009* [online]. [3. 11. 2013]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/kdy-musi-studenti-platit-pojistne/>.
- [23] KUČEROVÁ, Dagmar. *Brigádnická činnost: zaměstnávání žáků a studentů ze dne 5. srpna 2008* [online]. [16. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/brigadnicka-cinnost-zamestnavani-zaku-a-studentu/>.
- [24] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV: Účastníci pracovněprávních vztahů, zástupci zaměstnanců ze dne 30. září 2013* [online]. MPSV [2. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB007>.
- [25] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV: Účastníci pracovněprávních vztahů, zástupci zaměstnanců ze dne 30. září 2013* [online]. MPSV [2. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB008>.
- [26] NÁPAD ROKU: *Při studiu podniká 13 procent studentů, po škole by ráda téměř polovina ze dne 12. dubna 2012* [online]. [10. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.napadroku.cz/aktuality/aktuality-ze-souteze/pri-studiu-podnika-13-procent-studentu-po-skole-by-rada-temer-polovina-60/>.
- [27] PODNIKATEL. *Daně z příjmů* [online]. [30. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/speciaily/dane-z-prijmu/>.
- [28] ROKYTOVÁ, Božena. *Páva a povinnosti, možnosti a výhody studentů plynoucí z pracovněprávních vztahů ze dne 1. prosince 2011* [online]. [2. 10. 2013]. Dostupné z: <http://clanky.rvp.cz/clanek/o/o/14367/PRAVA-POVINNOSTI-MOZNOSTI-A-VYHODY-STUDENTU-PLYNOUCI-Z-PRACOVNEPRAVNICH-VZTAHU.html/>.

- [29] STUDENTSKÉ FINANCE. *Dohoda o provedení práce* [online]. [20. 10. 2013]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zamestnani/dohoda-o-provedeni-prace/>.
- [30] STUDENTSKÉ FINANCE. *Podnikání při studiu* [online]. [24. 10. 2013]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zivnostenske-podnikani/podnikani-pri-studiu/>.
- [31] STUDENTSKÉ FINANCE: *Student jako nezaopatřené dítě* [online]. [4. 10. 2013]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zdravotni-pojisteni-studentu/neaopatrene-dite/>.
- [32] STUDENTSKÉ FINANCE. *Studentské pracovní agentury* [online]. [12. 10. 2013]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/ziskani-prace/agentura/>.
- [33] STUDENTSKÉ FINANCE. *Začínáme podnikat* [online]. [24. 10. 2013]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zivnostenske-podnikani/zaciname-podnikat/>.
- [34] STUDENTSKÉ FINANCE. *Získání práce* [online]. [10. 10. 2013]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/ziskani-prace/>.
- [35] ŠMEJDOVÁ, Petra. *Veletrhy pracovních příležitostí 2013 ze dne 4. října 2013* [online]. [12. 10. 2013]. Dostupné z: <http://clanky.vzdelani.cz/veletrhy-pracovnich-prilezitosti-2013-a5227>.
- [36] UNIJOBS. *O UNIjobs* [online]. [12. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.uni-jobs.cz/o-unijobs>.
- [37] VŠB TU-OSTRAVA. *Dotazníkový průzkum mezi studenty a absolventy VŠ – Veletrh Kariéra PLUS ze dne 12. března 2013* [online]. [12. 10. 2013]. Dostupné z: http://www.vsb.cz/karieraplus/cs/shrnuti_posledniho_rocniku/dotaznik_studentix_absolventi.pdf.

- [38] VŠB TU-OSTRAVA. *Závěrečná zpráva z projektu Kariéra PLUS* [online]. [12. 10. 2013].
Dostupné z: http://www.vsb.cz/karieraplus/cs/shrnuti_posledniho_rocniku/zaver/.
- [39] WEIDNEROVÁ, Simona. *Zaměstnávání studentů, studentské brigády ze dne 19. 7. 2005* [online]. [4. 10. 2013]. Dostupné z:
<http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1009v985-zamestnavani-studentu-studentske-brigady/>.

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
FO	fyzická osoba
HM	hrubá mzda
HPP	hlavní pracovní poměr
MŠMT	Ministerstvo školství a tělovýchovy
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PO	právnícká osoba
PP	pracovní poměr
SP	sociální pojištění
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
VPP	vedlejší pracovní poměr
VŠ	vysoká škola
ZP	zdravotní pojištění
ZTP/P	zvlášť těžké postižení s potřebou průvodce

Seznam obrázků

Obr. 2.1 Logo JOB-centrum Ostrava

Obr. 2.2 Logo Kariéra plus

Seznam tabulek

Tab. 3.1 Srovnání dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti

Tab. 4.1 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem do 5 000 Kč z DPP (rok 2013)

Tab. 4.2 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem od 5 000 Kč do 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Tab. 4.3 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem přesahující 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Tab. 4.4 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem do 5 000 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Tab. 4.5 Výpočet čisté odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem přesahující 5 000 Kč z DPČ nebo PP (rok 2013, 2014)

Tab. 4.6 Výpočet čisté odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem do 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Tab. 4.7 Výpočet čisté odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem nad 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Tab. 4.8 Výpočet čisté odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem nad 2 500 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Tab. 4.9 Výpočet čisté odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem do 2 499 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Tab. 4.10 Výpočet čisté mzdy studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem z PP (rok 2013, 2014)

Seznam grafů

Graf 2.1 Možnosti přivýdělku studentů

Graf 4.1 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem do 5 000 Kč z DPP (rok 2013)

Graf 4.2 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem od 5 000 Kč do 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Graf 4.3 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem přesahující 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Graf 4.4 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem do 5 000 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Graf 4.5 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem přesahující 5 000 Kč z DPČ nebo PP

Graf 4.6 Podíl hrubé odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem do 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Graf 4.7 Podíl hrubé odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem nad 10 000 Kč z DPP (rok 2013, 2014)

Graf 4.8 Složení hrubé odměny studenta, který nepodepsal Prohlášení k dani a má příjem nad 2 500 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Graf 4.9 Složení hrubé odměny studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem do 2 499 Kč z DPČ (rok 2013, 2014)

Graf 4.10 Složení hrubé mzdy studenta, který podepsal Prohlášení k dani a má příjem z PP (rok 2013, 2014)

Graf 4.11 Podíl čistého výdělku na celkovém výdělku studenta v závislosti na Prohlášení k dani s příjmy do 10 000 Kč

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на вѣдомі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 9. 5. 2014

Simona Červená

Simona Červená

Seznam příloh

Příloha 1 Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků

Příloha 2 Přiznání k dani z příjmů fyzických osob